ПРИНЯТО
Общим собранием работников
ГБДОУ детского сада №18 Приморского района Санкт-Петербурга
От 30.08.2021 № 6

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий ГБДОУ детского сада №18
Приморского района Санкт-Петербурга
_____(Беляева А.В.)
Приказ от 01.09.2021 № 138/1

С учетом мнения Профсоюзного комитета
ГБДОУ детского сада № 18
Приморского района Санкт-Петербурга
Протокол от 30.08.2021 № 1
Председатель _____И.В.Королева

Положение
о материальном стимулировании, установлению доплат и надбавок, выплате премий и материальной помощи работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 18 Приморского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2021

Беляева Анна Владимировна

Подписано цифровой подписью: Беляева Анна Владимировна
Дата: 2021.10.07 16:24:41 +03'00'

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке материального стимулирования работников (далее – Положение) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 18 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ, Образовательная организация) разработано с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников ГБДОУ № 18; создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников; обеспечения материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению должностных обязанностей; привлечения молодых специалистов; обеспечения взаимосвязи между качеством труда и ростом дохода педагогов и иных категорий работников; создания стимулов для повышения профессионального уровня; внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса; роста профессионального мастерства; исключения уравнительности в оплате труда; оптимизации планирования и управления расходами на оплату труда; закрепления кадров.

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (далее – ТК РФ);
- Законом Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»;
- Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 №773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»;
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2012 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективных контрактов»;
- Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р "О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256";

- Распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;

- Письмом Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 16.01.2014 №03-20-8/14-0-0 «О направлении методических рекомендаций по введению эффективных контрактов»;

- Уставом ГБДОУ;

- Коллективным договором ГБДОУ;

- Другие нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Для целей Положения применяются следующие понятия и термины:

заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также доплаты компенсационного и надбавки стимулирующего характера;

должностной оклад - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством РФ продолжительности рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда;

доплаты - дополнительные выплаты, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

молодой специалист - гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;

материальная помощь - помощь, оказываемая нуждающемуся работнику в денежной форме, и носит разовый характер;

надбавки - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный и временный характер;

НДФЛ - налог на доходы физических лиц;

премия - поощрительная выплата стимулирующего характера за качественный, добросовестный, эффективный труд (исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором);

рабочая ставка - гарантированный минимум оплаты труда работника, относящегося к категории «Рабочие» с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством РФ продолжительности рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда;

система оплаты труда - применяемый в ГБДОУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными и трудовыми затратами (нормами) и результатами труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования;

социальные выплаты компенсационного характера - дополнительные меры социальной поддержки педагогическим работникам, направленные на возмещение понесенных ими расходов социального характера;

фонд оплаты труда (далее ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат, формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств Санкт-Петербурга;

фонд надбавок и доплат (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

фонд материального стимулирования (далее - ФМС) – фонд, складывающийся из фонда надбавок и доплат и денежных средств, полученных путем экономии фонда оплаты труда, из которого формируется условно переменная часть заработной платы работников ГБДОУ (выплаты компенсационного и стимулирующего характера, социальные выплаты, премии, материальная помощь).

1.3. При разработке определении видов и порядка материального стимулирования работников ГБДОУ учтены следующие принципы:

- принцип соответствия законодательной базе системы образования Российской Федерации и Санкт-Петербурга в частности;
- принцип справедливого установления заработной платы за труд, а именно, равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации при оплате труда;
- принцип создания равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- принцип обеспечения зависимости величины заработной платы каждого работника от сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- принцип систематизации выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных бюджетных образовательных учреждениях;
- принцип использования материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей.

1.4. ГБДОУ самостоятельно определяет виды материального стимулирования и их размеры в пределах полученных ассигнований.

1.5. Настоящее Положение регулирует порядок применения, определения размера и установления доплат, надбавок, стимулирующих выплат педагогам, премий и материальной помощи работникам ГБДОУ.

1.6. Все виды материального стимулирования направлены на формирование условно переменной (компенсационно-стимулирующей) части заработной платы работников ГБДОУ, которая не является обязательной и выступает в качестве дополнительной

стимулирующей выплаты к постоянной (базовой, гарантированной) части заработной платы при наличии средств.

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

1.8. Основание для установления любого вида материального стимулирования является приказ руководителя ГБДОУ.

1.9. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность ГБДОУ.

1.10. Положение принимается Общим собранием работников ГБДОУ, после чего утверждается руководителем ГБДОУ. Изменения и дополнения к Положению принимаются в том же порядке, что и само Положение. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.11. Установление премий, материальной помощи, выплат компенсационного стимулирующего характера к должностным окладам и рабочим ставкам сотрудникам ГБДОУ в пределах фонда надбавок и доплат ГБДОУ производится комиссией по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ (далее – Комиссия), состав которой избирается Общим собранием работников ГБДОУ и утверждается руководителем ГБДОУ. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по распределению фонда надбавок и доплат ГБДОУ на принципах коллегиальности, открытости, гласности, объективности и целостности оценки.

1.12. Размер выплат из фонда материального стимулирования может быть снижен или полностью отменен:

- в случае сокращения фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
- в случае наличия фактов неполного или некачественного выполнения функций, зафиксированных в приказе руководителя ГБДОУ;
- на время отсутствия работника на рабочем месте по причине временной нетрудоспособности, всех видов отпусков;
- за нарушение инструкций любого вида и трудовой дисциплины;
- за наличие обоснованных жалоб от родителей.

1.13. Положение принимается на неопределенный период.

2. Источники формирования фонда материального стимулирования

2.1. Источниками формирования фонда материального стимулирования работников ГБДОУ являются: фонд надбавок и доплат ГБДОУ и экономия фонда оплаты труда работников ГБДОУ. Меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из иных источников финансирования.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников ГБДОУ осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом в Санкт-Петербурге, количеством воспитанников и поправочным коэффициентом, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности ГБДОУ.

2.3. Фонд оплаты труда работников состоит из следующих элементов:

- базовая часть фонд оплаты труда работников ГБДОУ;
- фонд надбавок и доплат ГБДОУ.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда работников ГБДОУ – это фонд, складывающийся из фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих согласно

тарификационному списку ГБДОУ. При расчете должностных окладов и рабочих ставок применяются схемы расчетов, соответствующие категории работников.

2.5. Размер фонда надбавок и доплат устанавливается учредителем ГБДОУ в пределах утвержденных ассигнований.

2.6. Методика распределения фонда оплаты труда отражает принцип разделения заработной на условно постоянную (базовую, гарантированную) и условно переменную (компенсационно-стимулирующую часть).

2.7. К условно переменной части заработной платы работника относятся выплаты из фонда материального стимулирования.

3. Виды материального стимулирования

3.1. В ГБДОУ могут быть установлены следующие виды материального стимулирования:

- доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы без освобождения от основной работы в одной и той же организации (в ГБДОУ);
- социальные выплаты компенсационного характера;
- выплаты компенсационного характера из фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
- выплаты стимулирующего характера за эффективность и качество профессиональной деятельности педагогических работников из фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
- премирование;
- материальная помощь;
- надбавка за особые (вредные) условия труда по основной должности работника по результатам специальной оценки условий труда;
- выплата на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

3.2. Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) работникам производится из ФНД и устанавливаются в пределах утвержденного ФНД.

3.3. Доплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы фиксированной суммой в рублях.

3.4. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (месяц, квартал, учебный год, календарный год) так и на неопределенный срок.

3.5. Период, на который устанавливаются все виды материального стимулирования, определяется руководителем Образовательного учреждения и утверждается приказом.

3.6. Размер и целесообразность доплат и надбавок устанавливается Комиссией по материальному стимулированию работников ГБДОУ. Комиссия заседает по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал, в ее состав входят не менее 4 человек: сотрудник администрации ГБДОУ, педагогический сотрудник ГБДОУ, не педагогический сотрудник ГБДОУ и председатель профсоюзного комитета.

Члены Комиссии избираются один раз в год на общем собрании ГБДОУ и утверждаются руководителем ГБДОУ.

4. Порядок установления доплат компенсационного характера за выполнение дополнительной работы без освобождения от основной работы в одной и той же организации (в ГБДОУ)

4.1. Статьей 60.2 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) установлены три возможных варианта выполнения работником дополнительной работы без освобождения его от основной работы в одной и той же организации в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены):

- совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания, увеличение объема работы;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Под совмещением профессий (должностей) понимается выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

Под расширением зон обслуживания и увеличением объема выполняемых работ понимается выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности.

Под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы понимается замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

Выполнение дополнительной работы для замещения временно отсутствующего работника может быть во всех трех формах.

4.2. Доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы без освобождения от основной работы устанавливаются и отменяются на основании личного заявления работника и приказа руководителя ГБДОУ в процентном отношении от должностного оклада (рабочей ставки) работника (в случае замещения - для педагогических работников в часах, для непедагогических работников – днями) или в абсолютных величинах.

5. Порядок установления социальных выплат компенсационного характера

5.1. Социальные выплаты компенсационного характера являются дополнительными мерами социальной поддержки, которые предоставляются педагогическим работникам, осуществляющим свою трудовую деятельность в ГБДОУ по трудовому договору.

5.2. Назначение, размер, периодичность и порядок предоставления социальных выплат компенсационного характера определяются Социальным кодексом Санкт-Петербурга и осуществляются на основании распоряжения учредителя.

5.3. В ГБДОУ могут быть установлены социальные выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обусловливающий получение выплаты	Период	Основание
Выплата молодым специалистам ГБДОУ	2 000 руб. - молодым специалистам, имеющим документ установленного	Отвечает одновременно следующим требованиям: - впервые получил высшее образование по имеющим государственную аккредитацию	Ежемесячно на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере, соответствующ	Ст. 3-1, приложение 4 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников

	образца о высшем образовании; 1 500 руб. - молодым специалистам, имеющим документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена.	образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена; - впервые приступил к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования; - состоит в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся основным местом работы.	ем полученному образованию	государственных учреждений Санкт-Петербурга». Распоряжение учредителя ГБДОУ
Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси)	50% от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге.	Состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся основным местом работы; стаж педагогической работы до 3-х лет.	Ежемесячно, пока стаж педагогической работы не достигнет 3-х лет.	п.5 ст.45 Закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга». Распоряжение учредителя ГБДОУ.
Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления	2,5 базовой единицы	Состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся основным местом работы; наличие подтверждающих документов, что предыдущие денежные компенсация, были получены работников не менее, чем 5 лет назад.	Один раз в пять лет	п.6 ст.45 Закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга». Распоряжение учредителя ГБДОУ.

5.4. Денежная выплата молодым специалистам рассчитывается по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

6. Порядок установления выплат компенсационного характера из фонда надбавок и доплат

6.1. Из фонда надбавок и доплат ГБДОУ могут быть установлены выплаты компенсационного характера:

Вид выплат	Ограничения или рекомендации по размеру выплат	Основание
За работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда	От 4% до 12 % от ставки с учетом карт специальной оценки условий труда.	Ст. 147 ТК РФ; Карты специальной оценки условий труда (далее СОУТ), проведенной в ГБДОУ в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и приказом Минтруда

		России от 24.01.2014 №33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению»; Приложение 2 к Приказу Гособразования СССР от 20.08.1990 №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»; п. 6.2. настоящего Положения.
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Не менее чем в двойном размере: не менее двойной части оклада за час работы	Ст.111, ст.153 ТК РФ; Коллективный договор ГБДОУ; п.6.3. настоящего Положения.
За сверхурочную работу	За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.	Ст.152 ТК РФ; Коллективный договор ГБДОУ; п.6.4 настоящего Положения.
Оплата работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	Не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час.	Ст.154 ТК РФ; Коллективный договор ГБДОУ; п.6.5. настоящего Положения.
Доплаты, устанавливаемые за работу, не входящую в круг должностных обязанностей	Устанавливается фиксированной величиной Комиссией по распределению материального стимулирования ГБДОУ в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении или денежном эквиваленте от рабочей ставки или должностного оклада.	п.6.6. настоящего Положения.
Доплаты к должностному окладу руководителя, устанавливаемые за работу, не входящую в круг должностных обязанностей		Приказ учредителя ГБДОУ

6.2. Доплаты компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с картами специальной оценки условий труда ГБДОУ в процентном отношении к должностным окладам и рабочим ставкам работников:

Наименование выплаты	**Размер выплаты**	**Фактор, обусловливающий получение выплаты**
За вредные условия труда	Помощник воспитателя – 4% Шеф-повар – 4% Повара – 4% Кухонный рабочий – 4%. Мойщик посуды – 4% Кладовщик – 4%	Специальная оценка условий труда

	Машинист по стирке белья – 4% Уборщик служебных помещений – 4%	

Доплаты за работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда распространяются как на основных работников, так и на работников – внутренних совместителей. Размер выплат устанавливается Комиссией по распределению материального стимулирования ГБДОУ, утверждаются руководителем ГБДОУ и оформляются отдельным приказом.

6.3. Размер и периодичность доплат компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие дни устанавливается Комиссией по распределению материального стимулирования ГБДОУ в соответствии со ст.152 ТК РФ в твердом денежном эквиваленте фиксированной величиной, утверждается руководителем, и оформляется отдельным приказом.

6.4. Размер и периодичность доплат компенсационного характера за сверхурочную работу устанавливается Комиссией по распределению материального стимулирования ГБДОУ в соответствии со ст.152 ТК РФ по факту выполнения работы в твердом денежном эквиваленте фиксированной величиной, утверждается руководителем, и оформляется отдельным приказом.

6.5. Размер и периодичность доплат за работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается Комиссией по распределению материального стимулирования ГБДОУ в соответствии со ст.154 ТК РФ по факту выполнения работы в процентном отношении от рабочей ставки или должностного оклада, утверждается руководителем ГБДОУ и оформляется отдельным приказом.

6.6. Размер и периодичность доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей устанавливается фиксированной величиной Комиссией по распределению материального стимулирования ГБДОУ в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении или денежном эквиваленте от рабочей ставки или должностного оклада, утверждается руководителем ГБДОУ оформляется отдельным приказом. Такого вида доплаты могут устанавливаться:

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

Доплаты компенсационного характера, устанавливаемые по конечному результату работы и на определенный период:

Наименование выплаты	**Размер выплаты**	**Фактор, обусловливающий получение выплаты**	**Срок выплаты**
За ведение базы данных «Параграф» (кадры, движение воспитанников, имущества), программы по питанию Вижен Софт, работу с электронными базами учреждения, работу на государственных порталах bus.gov.ru, ЕИСИР, АИС ГЗ	До 20 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За организацию и контроль разработки и исполнение мероприятий по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций в ГБДОУ	До 10 000 руб.	Своевременный контроль, отсутствие замечаний	Ежемесячно
За разработку организационно-распорядительной документации по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	До 10 000 руб.	Своевременная разработка и сдача документации, отсутствие замечаний	Единовременно

За организацию работы по поддержанию постоянной готовности технических систем управления, оповещения и связи пунктов управления по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	До 10 000 руб.	Своевременная организация работы, отсутствие замечаний	Ежемесячно
За проверку соблюдений инструкций по эксплуатации средств связи, ведение документации по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	До 7 000 руб.	Фактическое исполнение, отсутствие замечаний	Ежемесячно
За организацию работы и оформление табелей рабочего времени	До 5 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
Ответственным за экологическую, информационную и антитеррористическую безопасность	До 20 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За управление персоналом площадки, расположенной по адресу: Комендантский пр., д.60 корп.2 Комендантский пр. д.64 корп.4	До 20 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За разработку проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда	До 10 000 руб.	Фактическое исполнение	Единовременно
За взаимодействие с представительными органами работников по вопросам условий и охраны труда и трудовых договоров с работниками по вопросам охраны труда	До 8 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За управление административной, хозяйственной, документационной и организационной поддержкой ГБДОУ	До 15 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За оформление интерьера учреждения (проведение мелкого косметического ремонта, изготовление предметов интерьера)	До 5 000 руб.	Фактическое исполнение	Устанавливается на срок выполнения
За организацию конференций, презентаций и других мероприятий с привлечением мультимедийной техники	До 20 000 руб.	Фактическое исполнение	Устанавливается на срок выполнения
За организацию системы работы складского хозяйства, учет товарно-материальных ценностей	До 8 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За обеспечение сохранности, технического и сервисного обслуживания приобретенного оборудования	До 5 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За успешную подготовку и сдачу учреждения к новому учебному году	До 30 000 руб.	Фактическое исполнение	Единовременно
За своевременное и качественное оформление документации по различным разделам работы ГБДОУ	До 20 000 руб.	Своевременное оформление документации, отсутствие замечаний	Ежемесячно
За сортировку и обработку документов, перевод документов в электронный вид	До 5 000 руб.	Своевременное оформление документации, отсутствие замечаний	Ежемесячно
За руководство и организацию работы по внедрению инновационных педагогических технологий	До 20 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За ведение и систематическое обновление сайта учреждения	До 20 000 руб.	Своевременное обновление информации на сайте, отсутствие замечаний надзорных органов	Ежемесячно
Формирование и загрузка данных в систему электронного архива	До 7 000 руб.	Своевременное формирование	Ежемесячно

		электронного архива, отсутствие замечаний	
Выполнение работ по созданию графических образов документов в системе электронного архива	До 7 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
Ведение приема документов с подготовкой акта или описи для архивного хранения	До 7 000 руб.	Своевременное ведение и сдача документации, отсутствие замечаний	Устанавливается на срок выполнения
За проверку у сотрудников наличия подлинных документов по воинскому учету, наличие мобилизационных предписаний, заполнение личных карточек, сверку сведений о воинском учете, внесение изменений в личных карточки, оповещение граждан о повестках	До 10 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За ведение документов по пожарной безопасности	До 15 000 руб.	Своевременное ведение и сдача документации, отсутствие замечаний	Ежемесячно
За работу по дорожно-транспортной безопасности (составление программы по детской дорожной безопасности, задействование электронных ресурсов, разработка концепции по детской дорожной безопасности по обучению детей безопасному участию в дорожном движении, составление маршрутов движения детей)	До 15 000 руб.	Своевременное выполнение работы, отсутствие замечаний	Ежемесячно
За комплексное формирование и обеспечение доступной среды согласно нормативно-правовым требованиям	До 8 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За обеспечение документации по доступной среде в рамках нормативно-правовых требований	До 7 000 руб.	Своевременное обеспечение документации, отсутствие замечаний	Ежемесячно
За оформление документации по антикоррупционной и антитеррористической деятельности	До 8 000 руб.	Своевременное ведение и сдача документации, отсутствие замечаний	Ежемесячно
За погрузочно-разгрузочные работы, не входящие в круг основных обязанностей	До 7 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За ведение хозяйственной деятельности	До 8 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За работу по благоустройству территории (посадка растений, уход за клумбами, огородом, уборка снега)	До 25 000 руб.	Фактическое исполнение	Устанавливается на срок выполнения
За подготовку и успешное проведение летнего оздоровительного сезона	До 25 000 руб.	Фактическое исполнение	Единовременно
За участие в мероприятиях, направленных на поднятие имиджа ГБДОУ	До 50 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За информационно-аналитическое сопровождение инновационной деятельности ГБДОУ, планирование и мониторинг инновационной деятельности, сопровождение процедур реализации инновационных проектов, управление реализации инновационной деятельности	До 50 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно
За работу с медицинскими книжками	До 5 000 руб.	Отсутствие замечаний	Ежемесячно
За разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени	До 20 000 руб.	Фактическое исполнение	Ежемесячно

6.7. Доплаты к должностному окладу руководителя ГБДОУ за работу, не входящую в круг должностных обязанностей устанавливаются приказом учредителя с учетом деятельности за отчетный период.

7. Порядок установления выплат стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат

7.1. Из фонда надбавок и доплат ГБДОУ могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Основание
Надбавки педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями	По сумме набранных баллов в пределах значений для каждого показателя критерия занимаемой должности	Распоряжение Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»; п.7.2. настоящего Положения; приложение 1, 2 к настоящему Положению
Надбавки непедагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда	За интенсивность труда – до 40 000 руб. За высокое качество (результативность) работы – до 60 000 руб.	п.7.3.настоящего Положения
Надбавки к должностному окладу руководителя за высокое качество (результативность) работы, интенсивность		Приказ учредителя ГБДОУ

7.2. Надбавки педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда устанавливаются в соответствии с эффективными показателями их деятельности (см. Приложение 1).

Эффективность деятельности педагогического работника по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов.

Основанием для выплат за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда является выполнение критериев оценки деятельности педагогических работников ГБДОУ.

Распределение надбавки за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда на основе показателей эффективности деятельности осуществляется Комиссией по оценке показателей эффективности и качеству профессиональной деятельности педагогических работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 18 Приморского района Санкт-Петербурга, действующей на основании Положения об экспертной Комиссии по оценке показателей эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 18 Приморского района Санкт-Петербурга.

Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит контрольная карта (лист) самоанализа - «Оценка профессиональных достижений педагогических работников».

Количество баллов конкретного педагогического работника определяется по среднему значению по итогам работы шести месяцев Комиссией по оценке показателей эффективности и качеству профессиональной деятельности педагогических работников ГБДОУ с учетом самооценки самого педагогического работника, служебных записок заместителя заведующего по УВР и наличия индикаторов критерия. Надбавка устанавливается на следующее полугодие, в течение которого количество баллов остается неизменным.

В случае несогласия педагогического работника с решением Комиссии по оценке показателей эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников ГБДОУ, педагогический работник имеет право обратиться в Комиссию по оценке показателей эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников ГБДОУ с апелляцией в письменном виде.

Апелляция педагогического работника рассматривается на ближайшем следующем заседании Комиссии по оценке показателей эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников ГБДОУ.

О размере надбавки в баллах и стоимости одного балла педагогический работник знакомится под роспись в соответствующем приказе, утвержденным руководителем ГБДОУ, который составляется по результатам деятельности Комиссии по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ. Расчет размера надбавки педагогического работника производится один раз в полгода Комиссией по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ в соответствии с Порядком расчета выплат по показателям эффективности деятельности педагогическим работникам (см. Приложение 2), далее утверждается руководителем ГБДОУ и оформляется приказом установленной формы.

Вновь поступившим на работу в ГБДОУ педагогическим работникам надбавки в соответствии с эффективными показателями устанавливаются на дополнительном заседании Комиссии по распределению фонда материального стимулирования только по тем критериям, где могут быть предъявлены индикаторы критерия. Если в трудовом договоре с педагогическим работником предусматривается испытание при приеме на работу, то надбавки в соответствии с эффективными показателями устанавливаются или не устанавливаются по усмотрению Комиссии.

При наличии письменных обоснованных жалоб от участников образовательного процесса, взысканий, зафиксированных в приказах руководителя ГБДОУ в любом из шести месяцев, надбавки за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями деятельности педагогического работника снимаются на все следующее полугодие.

В случае снятия взыскания до истечения вышеуказанного периода, решением комиссии по оценке эффективности деятельности педагогического работника надбавка за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда по эффективным показателям его деятельности устанавливается с даты, следующей за датой приказа по отмене дисциплинарного приказа.

7.3. Размер надбавок непедагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда устанавливается к должностным окладам

и рабочим ставкам сотрудникам ГБДОУ Комиссией по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ в твердом денежном эквиваленте, утверждается руководителем ГБДОУ и оформляется отдельным приказом. Такого вида надбавки могут устанавливаться:

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

Вновь поступившим на работу в ГБДОУ непедагогическим работникам надбавки устанавливаются только на очередном запланированном заседании Комиссии по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ. На период с момента приема на работу непедагогического работника и до очередного заседания Комиссии по распределению фонда материального стимулирования надбавки не предусмотрены Положением о комиссии по распределению фонда материального стимулирования работникам ГБДОУ.

Если в трудовом договоре с непедагогическим работником предусматривается испытание при приеме на работу, то надбавки в соответствии с эффективными показателями устанавливаются или не устанавливаются по усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ.

7.4. Надбавки к должностному окладу руководителя ГБДОУ за высокое качество (результативность) работы, интенсивность работы устанавливаются приказом администрации Приморского района Санкт-Петербурга с учетом деятельности за отчетный период.

8. Порядок премирования

8.1. Премирование - форма оплаты по труду, при которой, за выполнение (перевыполнение) определенных показателей выплачивается дополнительное вознаграждение (премия) сверх установленной заработной платы.

8.2. Денежные средства на дополнительное вознаграждение (премии) работников ГБДОУ выделяются в случаях:

- экономии фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
- экономии фонда должностных окладов и фонда рабочих ставок ГБДОУ;
- дополнительное финансирование по распоряжению учредителя ГБДОУ.

8.3. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников ГБДОУ в улучшении результатов работы Образовательной организации.

8.4. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния Образовательной организации и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

8.5. Премирование руководителя ГБДОУ производится на основании решения администрации Приморского района Санкт-Петербурга.

8.6. В ГБДОУ может осуществляться текущее и (или) единовременное премирование.

Текущее премирование может осуществляться по итогам работы за определенный период времени (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и др.) в случае достижения работником высоких производственных показателей труда при одновременно безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором. Достижение работником высоких

производственных показателей определяется в установленном настоящим Положением порядке в соответствии с критериями премирования для данной категории работников.

Единовременное премирование (разовые премии) может осуществляться в отношении любого работника ГБДОУ:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий администрации ГБДОУ;
- за интенсивность выполняемой работы;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение образовательной деятельности);
- по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилей ГБДОУ и др.);
- по случаю торжественного события в личной жизни работника (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка, выход на пенсию и др.);
- по случаю профессиональных праздников и праздничных дней;
- за выполнение большого объема сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата;
- за эффективность работы в составах различного вида групп (творческих, рабочих и др.);
- за значительный вклад в повышение статуса и имиджа ГБДОУ, района, города, страны на различных уровнях (районный, городской, международный): участие в конкурсах, проектах, конференциях и т.п.

В ГБДОУ может производится как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию основного числа работников учреждения.

8.7. Предложение о премировании работников вносит руководитель ГБДОУ, он же утверждает приказом окончательное решение о размере премирования. Решение о премировании работников и размерах премирования во всех случаях принимается руководителем ГБДОУ по представлению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ (с учетом мнения профсоюзного комитета). Объем премии составляется из фактических показателей премирования на основе индивидуальной оценки труда каждого работника.

8.8. Претендовать на премиальные выплаты могут все работники ГБДОУ по должностям согласно штатному расписанию.

8.9. Премия распределяется коллегиально членами Комиссии по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ, оформляется соответствующим протоколом и приказом руководителя ГБДОУ. Премии, вне зависимости от их вида, устанавливаются в абсолютной величине и твердом денежном эквиваленте по отношению к должностным окладам (рабочим ставкам) работников ГБДОУ.

8.10. Размер премии зависит от личного вклада работника в деятельность ГБДОУ за отчетный период.

8.11. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

8.12. Премии к юбилейным и праздничным датам, а также при выходе на пенсию могут выплачиваться при наличии денежных средств. Юбилейными считаются даты, начиная с 50-летия со дня рождения работника и далее через каждые 5 лет. Размер

единовременной премии к юбилейной или праздничной дате определяется из расчета финансовых возможностей учреждения. При премировании работников ГБДОУ к юбилейным и праздничным датам учитывается их стаж работы в области образования.

8.13. Премии работникам ГБДОУ недавно принятым на работу и проработавшим в Образовательной организации менее года устанавливаются по усмотрению администрации ГБДОУ.

8.14. Работники – внешние совместители – могут быть премированы по решению Комиссии по материальному стимулированию работников ГБДОУ с учетом их личного вклада в деятельность ГБДОУ.

8.15. Основными условиями построения системы премирования ГБДОУ являются:

- справедливость (сбалансированность занятости и интенсивности труда с размером премии);
- возможность прямого (непосредственного) влияния работников ГБДОУ на величину (повышение, или снижение) показателей премирования. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

8.16. Условия, при которых премия не начисляется или снижается:

- невыполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка;
- нарушение безопасности и противопожарной защиты;
- не соблюдение санитарных норм и правил;
- невыполнение приказов и распоряжений руководства;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу работодателя;
- нарушение воспитательно-образовательного процесса по вине работника;
- отсутствие работника на работе более 50% рабочего времени расчетного периода.

9. Порядок установления материальной помощи

9.1. Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работнику денежной суммы сверх размера заработной платы.

Материальная помощь выплачивается работнику ГБДОУ для обеспечения социальных гарантий и, как правило, оказывается работникам ГБДОУ, находящимся в сложной жизненной ситуации, на основании письменного заявления работника по согласованию с профсоюзной организацией и общего собрания работников ГБДОУ.

Материальная помощь может выплачиваться работнику к отпуску, на лечение, в целях социальной помощи.

9.2. Материальная помощь может быть целевой и нецелевой.

Целевая материальная помощь предоставляется на оплату определенных расходов работника ГБДОУ.

Нецелевая материальная помощь предоставляется для общего улучшения материального положения работника ГБДОУ. В случае выделения целевой материальной помощи работник ГБДОУ предоставляет в Образовательную организацию документы, подтверждающие целевое использование денежных средств. При предоставлении нецелевой материальной помощи такие документы не требуются.

9.3. Оказание материальной помощи работникам есть право, а не обязанность администрации ГБДОУ и зависит от материального положения Образовательной организации.

9.4. Размер материальной помощи устанавливается независимо от стажа работы, категории работника, его должности и квалификации.

9.5. Оказание материальной помощи производится на основании приказа заведующего ГБДОУ.

9.6. Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

- смерть близких родственников (супруга, детей, родителей);
- рождение ребенка;
- утрата или повреждение жизненно необходимого имущества (пожар, наводнение, землетрясение и иные проявления сил природы; диверсия, военные действия, блокады, забастовки, эпидемии и т.д.);
- для приобретения дорогостоящих медикаментов или оплаты экстренных медицинских услуг;
- в связи с длительной болезнью работника или его близких родственников;
- в связи с вступлением в брак.

10. Порядок установления выплат на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге

10.1. Выплата на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге устанавливается ежемесячно всем работникам ГБДОУ, при условии, что эти работники отработали норму рабочего времени и исполнили трудовые обязанности (нормы труда).

10.2. Размер минимальной заработной платы включает в себя:

- рабочую ставку (должностной оклад) работника ГБДОУ в соответствии с тарификационным списком;
- доплаты компенсационного характера за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, установленные работнику приказом руководителя ГБДОУ на основании решения Комиссии по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ в текущем месяце по конечному результату работы или на определенный период из фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
- надбавки стимулирующего характера за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда, установленные работнику приказом руководителя ГБДОУ на основании решения комиссии по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ (для педагогических работников дополнительно - Комиссии по оценке эффективности деятельности педагогического работника ГБДОУ) в текущем месяце из фонда надбавок и доплат;
- премии, установленные работнику приказом руководителя ГБДОУ на основании решения Комиссии по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ;
- выплата на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

Выплата на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге не устанавливается, если минимальный размер заработной платы достигнут за счет других вышеперечисленных видов материального стимулирования.

10.3. Размер выплаты на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге устанавливается Комиссией по распределению фонда материального стимулирования и утверждается приказом руководителя ГБДОУ.

Приложение 1
к Положению о материальном стимулировании,
установлении доплат и надбавок, выплаты премий
и материальной помощи работникам
ГБДОУ детский сад №18 Приморского района Санкт-Петербурга

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 18 Приморского района Санкт-Петербурга

Показатели и критерии эффективности деятельности старшего воспитателя

№	Показатель	Критерии	Значение критерия	Примечание
1.	Современный подход в реализации системы методической работы образовательной организации	Наличие долгосрочного и текущего планирования, организация процесса в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов федерального, регионального и местного уровней, отсутствие нарушений требований законодательств	10 баллов	План работы, перечень методических разработок
		Своевременность в представлении информации, ее доведения до участников образовательного процесса	10 баллов	
		Своевременное выполнение плана контроля и плана воспитательной работы	6 баллов	
		Обеспечение качественного методического сопровождения деятельности педагогов (посещение НОД, анализ деятельности педагогов)	5 баллов	
2.	Результативность деятельности подчиненных сотрудников	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы подчиненных сотрудников, выполнение сотрудниками требований действующего законодательства и полнота реализации сотрудниками должностных обязанностей	10 баллов	
		Наличие благодарностей от внутренних и внешних участников в адрес подчиненных сотрудников, достижения подчиненных сотрудников	20 баллов	Документы, подтверждающие благодарность (диплом, грамота, сертификат и т.д.) от администрации ГБДОУ
			30 баллов	Документы, подтверждающие благодарность (диплом, грамота, сертификат и т.д.) от внешних участников

3.	Обеспечение безопасности образовательного процесса	Снижение уровня травматизма в ГБДОУ	20 баллов	Наличие документации
		Организация работы по популяризации вопросов безопасности, особый подход в создании развивающей предметно-пространственной безопасной среды согласно ФГОС ДО	10 баллов	
4.	Повышение авторитета и имиджа ГБДОУ	Привлечение дополнительных возможностей для развития ГБДОУ, организация работы по развитию образовательной среды согласно ФГОС ДО	6 – 10 баллов	Наличие документации (протоколы, отчеты, доклады и т.п.)
		Организация и реализация педагогических проектов различного уровня	6 – 10 баллов	
		Позиционирование ГБДОУ на рынке образовательных услуг, повышение имиджа ГБДОУ	6 – 10 баллов	Наличие документации (отчеты, фотоотчеты). Материалы сайтов
5.	Развитие кадрового потенциала (создание мотивации). Управление педагогическими кадрами. Эффективность принимаемых решений	Своевременное прохождение обучения и повышения квалификации, в т.ч. подчиненными сотрудниками	6 баллов	План обучения педагогов на курсах повышения квалификации
		Работа с молодыми специалистами, наставничество, обеспечение комфортности психологического климата	5 баллов	Наличие документации (протоколы, отчеты, доклады, конспекты выступлений и т.п.)
		Уровень мотивации подчиненных сотрудников, популяризация корпоративной этики, антикоррупционного поведения	5 баллов	
		Доля аттестованных сотрудников, организация обучения и повышения квалификации подчиненных сотрудников, наличие положительной динамики	5 баллов	План аттестации, аттестационные листы
		Создание условий для участия сотрудников в профессиональных конкурсах	5 баллов	Наличие документации, методическая оснащенность кабинета
6.	Публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации	Наличие авторских публикаций, выполненных старшим воспитателем:		Материалы публикаций
		на районном уровне	6 баллов	
		на региональном уровне	10 баллов	
		на федеральном уровне	20 баллов	
7.	Участие в конференциях, круглых столах, конкурсах	Участие старшего воспитателя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.:		Наличие документации (приказы, отчеты, доклады, конспекты
		районного уровня	5 баллов	

	профессионального мастерства	регионального уровня	6 баллов	выступлений, фотоотчеты и др.)
		федерального уровня	8 баллов	
8.	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление требуемой информации	до 70 баллов	
		Четкое исполнение решения органов самоуправления, приказов, распорядительных документов, поручений		
		Внеплановые проверки контролирующих органов		Акты проверок
		Четкая организация работы на субботнике		
	ИТОГО		302 балла	

Карта (лист) самоанализа эффективности деятельности старшего воспитателя

Дата заполнения «___» _____20___ г.

ФИО _____

Отчетный период: _____

№	Показатель	Критерий	Количество баллов		Примечание
			Самоанализ	Экспертная комиссия	
1.	Современный подход в реализации системы методической работы образовательной организации	Наличие долгосрочного и текущего планирования, организация процесса в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов федерального, регионального и местного уровней, отсутствие нарушений требований законодательств			
		Своевременность в представлении информации, ее доведения до участников образовательного процесса			
		Своевременное выполнение плана контроля и плана воспитательной работы			
		Обеспечение качественного методического сопровождения деятельности педагогов (посещение НОД, анализ деятельности педагогов)			
2.	Результативность деятельности подчиненных сотрудников	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы подчиненных сотрудников, выполнение сотрудниками требований действующего законодательства и			

		полнота реализации сотрудниками должностных обязанностей			
		Наличие благодарностей от внутренних и внешних участников в адрес подчиненных сотрудников, достижения подчиненных сотрудников			
3.	Обеспечение безопасности образовательного процесса	Снижение уровня травматизма в ГБДОУ			
		Организация работы по популяризации вопросов безопасности, особый подход в создании развивающей предметно-пространственной безопасной среды согласно ФГОС ДО			
4.	Повышение авторитета и имиджа ГБДОУ	Привлечение дополнительных возможностей для развития ГБДОУ, организация работы по развитию образовательной среды согласно ФГОС ДО			
		Организация и реализация педагогических проектов различного уровня			
		Позиционирование ГБДОУ на рынке образовательных услуг, повышение имиджа ГБДОУ			
5.	Развитие кадрового потенциала (создание мотивации). Управление педагогическими кадрами. Эффективность принимаемых решений	Своевременное прохождение обучения и повышения квалификации, в т.ч. подчиненными сотрудниками			
		Работа с молодыми специалистами, наставничество, обеспечение комфортности психологического климата			
		Уровень мотивации подчиненных сотрудников, популяризация корпоративной этики, антикоррупционного поведения			
		Доля аттестованных сотрудников, организация обучения и повышения квалификации подчиненных сотрудников, наличие положительной динамики			
		Создание условий для участия сотрудников в профессиональных конкурсах			
6.	Публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации	Наличие авторских публикаций, выполненных старшим воспитателем: на районном уровне			
		на региональном уровне			
		на федеральном уровне			
7.	Участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства	Участие старшего воспитателя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.: районного уровня			
		регионального уровня			
		федерального уровня			

8.	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление требуемой информации			
		Четкое исполнение решения органов самоуправления, приказов, распорядительных документов, поручений			
		Внеплановые проверки контролирующих органов			
		Четкая организация работы на субботнике			
	ВСЕГО				

Достоверность представленных данных подтверждаю _____ / _____ _____

Сумма баллов (самоанализ) _____

Сумма баллов (комиссия) _____

Председатель комиссии: _____ / _____

Члены комиссии: _____ / _____

« ____» _____

Показатели и критерии эффективности деятельности воспитателя

№	Показатель	Критерий	Значения критерия	Примечание
1.	Уровень овладения обучающимися группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	Суммарный процент обучающихся, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	*Группы от 3 до 7 лет:* более 90% - 15 баллов 85-90% - 10 баллов 75-80% - 8 баллов 70-75% - 3 балла менее 70% - 0 баллов *Группы раннего возраста:* более 70% - 15 баллов 65-70% - 10 баллов 55-65% - 8 баллов 50-55% - 3 балла Менее 50% - 0 баллов	Создание условий для овладения навыками и умениями (картотеки, схемы, наглядные пособия, дидактические игры (авторские) и др.
2.	Участие воспитанников ГБДОУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники ГБДОУ принимали участие	1. За мероприятие в рамках ГБДОУ – 1 балл. 2. За районное или муниципальное – 2 балла. 3. За участие в городских мероприятиях – 3 балла. 4. За участие во всероссийских, международных конкурсах – 4 балла. 5. За призовое место: 5.1. В рамках ГБДОУ – 1 балл. 5.2. Районный или муниципальный уровень – 2 балла.	Документы, подтверждающие участие воспитанников в мероприятии (диплом, грамота, благодарность, сертификат и т.д.)

			5.3. Городское мероприятие – 5 баллов. 5.4. Всероссийский, международный конкурс – 8 баллов.	
		Процент воспитанников, занятых дополнительными образовательными услугами в ГБДОУ	До 30 % - 5 баллов 31-60 % - 8 баллов 61-100 % - 10 баллов	Список воспитанников, занятых дополнительными образовательными услугами
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, наличие и выполнение программы по здоровьесбережению	3 балла	Наличие плана и программы по здоровьесбережению. Показатели фактической посещаемости воспитанников в отчетном периоде.
		Отсутствие травматизма обучающихся	20 баллов	
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.	1. Обучение на курсах повышения квалификации – 2 балла 2. Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях в иных образовательных учреждениях (в статусе слушателя) – 1 балл 3. Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях в рамках ГБДОУ и иных образовательных учреждениях (в статусе докладчика) – 7 баллов	Документы, подтверждающие повышение квалификации и профессиональной переподготовки. Лист регистрации и программа мероприятия.
		Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций	Наличие собственного сайта, методических разработок – 4 балла. Наличие публикаций: районный или муниципальный уровень – 3 балла городской уровень – 4 балла федеральный уровень – 5 баллов	Скриншот сайта. Методические разработки и публикации, представленные в методический кабинет ГБДОУ.

		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)	Участие в профессиональных конкурсах: уровень ГБДОУ – 1 балл; районный или муниципальный уровни – 2 балла; городской уровень – 3 балла; федеральный уровень – 4 балла.	Документы, подтверждающие уровень и статус участия в профессиональных конкурсах
			Победители в профессиональных конкурсах: уровень ГБДОУ – 3 балла; районный или муниципальный уровни – 4 балла; городской уровень – 5 баллов; федеральный уровень – 10 баллов.	Документы, подтверждающие победу в профессиональных конкурсах (диплом, грамота, сертификат и т.д.)
		Участие в инновационной деятельности	Участие в конкурсах инновационных продуктов, открытых мероприятиях ГБДОУ, мастер-классах, семинарах. Участие: на уровне ГБДОУ – 1 балл; районный или муниципальный уровни – 3 балла городской уровень – 4 балла; федеральный уровень – 5 баллов.	Документы, подтверждающие личное участие (инновационные продукты, лист регистрации, программа мероприятия, отчет, сертификат, презентация, методические разработки, конспекты и т.п.)
		Владение информационно-коммуникационными компетенциями (ИКТ)	Обучение на курсах ИКТ – 1 балл.	Документ, подтверждающий прохождение курсов ИКТ
			Использование ИКТ в работе – 5 баллов	Наличие электронной почты, ведение документации в электронном виде, использование ИК технологий в работе с воспитанниками ГБДОУ.
		Реализация проектной деятельности	Реализация проектной деятельности в соответствии с задачами ГБДОУ – 5 баллов	Наличие оформленного проекта.
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Участие в одном сообществе – 2 балла (не более 3-х ассоциаций и сообществ)	Подтверждающие материалы (отчет, презентация, методические

				разработки, конспекты занятий, проекты и т.п.)
6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	Работа с молодым специалистом – 10 баллов.	Приказ о назначении наставником, отчет о проделанной работе.
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников ГБДОУ	Для педагогов с высшей квалификационной категорией - баллов	Подтверждающие материалы, отчет о проделанной работе.
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	Независимая оценка квалификации в соответствии с профстандартом – 3 балла.	Документ, подтверждающий прохождение независимой оценки профессиональной квалификации или участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации.
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	Работа педагога по плану самообразования – 3 балла.	Подтверждающие материалы.
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	Отсутствие жалоб – 20 баллов	
		Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками	Открытые занятия, мастер-классы, страница в сети Интернет на официальном сайте ГБДОУ, в официальной группе ГБДОУ в сети Интернет - балл	Периодическое обновление, дополнение страницы на официальном сайте ГБДОУ, в официальной группе ГБДОУ в сети Интернет. Программы открытых занятий, мастер-классов, проекты, фото, листы регистрации, отзывы и т.п.
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	Своевременное и качественное оформление документации в группе: 1. Без замечаний – 5 баллов; 2. С замечаниями – 0 баллов;	Наличие своевременно и качественно оформленной документации группы. Отсутствие задолженности по родительской плате.
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.)	Работа педагога по программе для детей с ОВЗ или индивидуальному образовательному маршруту, разработанному на	Наличие программы для работы с детьми с отражением в календарном плане образовательной работы.

			основании рекомендации районной ПМПК – 3 балла	
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей «группы риска»	Работа педагога по программе для детей с ОВЗ или индивидуальному образовательному маршруту, разработанному на основании рекомендации районной ПМПК – 3 балла	
		Реализация программы (проектов, мероприятий поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении	Работа педагога по программе для детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении – 3 балла.	
11.	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление требуемой информации	До 50 баллов.	
		Четкое исполнение решения органов самоуправления, приказов, распорядительных документов, поручений		
		Четкая организация работы на субботнике		
		Корпоративная этика		

Карта (лист) самоанализа эффективности деятельности воспитателя

Дата заполнения «___» _____20___ г.

ФИО_____

Отчетный период: _____

№	Показатель	Критерий	Количество баллов		Примечание
			Самоанализ	Экспертная комиссия	
1.	Уровень овладения обучающимися группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	Суммарный процент обучающихся, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования			

2.	Участие воспитанников ГБДОУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники ГБДОУ принимали участие			
		Процент воспитанников, занятых дополнительными образовательными услугами в ГБДОУ			
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, наличие и выполнение программы по здоровьесбережению			
		Отсутствие травматизма обучающихся			
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации (кроме обязательных) и профессиональной переподготовки, пр.			
		Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций в период.изданиях, сборниках конференций и т.д.			
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)			
		Участие в инновационной деятельности			
		Владение информационно-коммуникационными компетенциями (ИКТ)			
		Реализация проектной деятельности			
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ			
6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)			
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников ГБДОУ			
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации			

		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования			
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников			
		Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями)			
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации			
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.)			
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей «группы риска»			
		Реализация программы (проектов, мероприятий поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении			
11.	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление требуемой информации			
		Четкое исполнение решения органов самоуправления, приказов, распорядительных документов, поручений			
		Четкая организация работы на субботнике			
		Корпоративная этика			

Достоверность представленных данных подтверждаю _____ / _____ _____

Сумма баллов (самоанализ) _____

Сумма баллов (комиссия) _____

Председатель комиссии: _____ / _____

Члены комиссии: _____ / _____

« ____» _____

Показатели и критерии эффективности деятельности инструктора по физкультуре

№	Показатель	Критерий	Значения критерия	Примечание
1.	Уровень овладения обучающимися группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	Суммарный процент обучающихся, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	*Группы от 3 до 7 лет:* более 90% - 15 баллов 85-90% - 10 баллов 75-80% - 8 баллов 70-75% - 3 балла менее 70% - 0 баллов	Создание условий для овладения навыками и умениями (картотеки, схемы, наглядные пособия, дидактические игры (авторские) и др.
			Группы раннего возраста: более 70% - 15 баллов 65-70% - 10 баллов 55-65% - 8 баллов 50-55% - 3 балла Менее 50% - 0 баллов	
2.	Участие воспитанников ГБДОУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники ГБДОУ принимали участие	1. За мероприятие в рамках ГБДОУ – 1 балл. 2. За районное или муниципальное – 2 балла. 3. За участие в городских мероприятиях – 3 балла. 4. За участие во всероссийских, международных конкурсах – 4 балла. 5. За призовое место: 5.1. В рамках ГБДОУ – 1 балл. 5.2. Районный или муниципальный уровень – 2 балла. 5.3. Городское мероприятие – 5 баллов. 5.4. Всероссийский, международный конкурс – 8 баллов.	Документы, подтверждающие участие воспитанников в мероприятии (диплом, грамота, благодарность, сертификат и т.д.)
		Процент воспитанников, занятых дополнительными образовательными услугами в ГБДОУ	До 30 % - 5 баллов 31-60 % - 8 баллов 61-100 % - 10 баллов	Список воспитанников, занятых дополнительными образовательными услугами
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, наличие и выполнение программы по здоровьесбережению	3 балла	Наличие плана и программы по здоровьесбережению. Показатели фактической посещаемости воспитанников в отчетном периоде.
		Отсутствие травматизма обучающихся	20 баллов	
4.	Обеспечение непрерывного повышения	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации кроме	1. Обучение на курсах повышения квалификации – 5 балл	Документы, подтверждающие повышение

	профессионального мастерства	обязательных и профессиональной переподготовки, распространение передового педагогического опыта, результативность работы по самообразованию	2. Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях в иных образовательных учреждениях (в статусе слушателя) – 5 баллов 3. Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях в рамках ГБДОУ и иных образовательных учреждениях (в статусе докладчика) – 2 балла	квалификации и профессиональной переподготовки. Лист регистрации и программа мероприятия.
		Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций	Наличие собственного сайта, методических разработок – 4 балла. Наличие публикаций: районный или муниципальный уровень – 3 балла городской уровень – 4 балла федеральный уровень – 5 баллов	Скриншот сайта. Методические разработки и публикации, представленные в методический кабинет ГБДОУ.
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)	Участие в профессиональных конкурсах: уровень ГБДОУ – 1 балл; районный или муниципальный уровни – 2 балла; городской уровень – 3 балла; федеральный уровень – 4 балла.	Документы, подтверждающие уровень и статус участия в профессиональных конкурсах
			Победители в профессиональных конкурсах: уровень ГБДОУ – 3 балла; районный или муниципальный уровни – 4 балла; городской уровень – 5 баллов; федеральный уровень – 10 баллов.	Документы, подтверждающие победу в профессиональных конкурсах (диплом, грамота, сертификат и т.д.)
		Участие в инновационной деятельности	Участие в конкурсах инновационных продуктов, открытых мероприятиях ГБДОУ, мастер-классах, семинарах. Участие: на уровне ГБДОУ – 1 балл;	Документы, подтверждающие личное участие (инновационные продукты, лист регистрации, программа мероприятия, отчет, сертификат, презентация, методические

			районный или муниципальный уровни – 3 балла городской уровень – 4 балла; федеральный уровень – 5 баллов.	разработки, конспекты и т.п.)
		Владение информационно-коммуникационными компетенциями (ИКТ)	Обучение на курсах ИКТ -5 кроме обязательных пользовательских) 3 балл.	Документ, подтверждающий прохождение курсов ИКТ
			Использование ИКТ в работе – балл.	Ведение документации в электронном виде, использование ИК технологий в работе с воспитанниками ГБДОУ.
		Реализация проектной деятельности	Реализация проектной деятельности в соответствии с задачами ГБДОУ – балл.	Наличие оформленного проекта.
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Участие в одном сообществе – 2 балла (не более 3-х ассоциаций и сообществ)	Подтверждающие материалы (отчет, презентация, методические разработки, конспекты занятий, проекты и т.п.)
6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	Работа с молодым специалистом – 10 баллов.	Приказ о назначении наставником, отчет о проделанной работе.
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	Независимая оценка квалификации в соответствии с профстандартом – 3 балла.	Документ, подтверждающий прохождение независимой оценки профессиональной квалификации или участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации.
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	Работа педагога по плану самообразования – 3 балла.	Подтверждающие материалы.
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	Отсутствие жалоб – 20 баллов	
		Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками	Открытые занятия, мастер-классы, страница в сети Интернет на официальном сайте ГБДОУ, в официальной	Периодическое обновление, дополнение страницы на официальном сайте ГБДОУ, в официальной группе

			группе ГБДОУ в сети Интернет - 3 балла	ГБДОУ в сети Интернет. Программы открытых занятий, мастер-классов, проекты, фото, листы регистрации, отзывы и т.п.
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	Своевременное и качественное оформление документации в группе: 1. Без замечаний – 5 баллов; 2. С замечаниями – 0 баллов;	Наличие своевременно и качественно оформленной документации группы. Отсутствие задолженности по родительской плате.
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.)	Работа педагога по программе для детей с ОВЗ или индивидуальному образовательному маршруту, разработанному на основании рекомендации районной ПМПК – 3 балла	Наличие программы для работы с детьми с отражением в календарном плане образовательной работы.
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей «группы риска»	Работа педагога по программе для детей с ОВЗ или индивидуальному образовательному маршруту, разработанному на основании рекомендации районной ПМПК – 3 балла	
		Реализация программы (проектов, мероприятий поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении	Работа педагога по программе для детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении – 3 балла.	
11.	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление требуемой информации	До 50 баллов.	
		Четкое исполнение решения органов самоуправления, приказов, распорядительных документов, поручений		
		Четкая организация работы на субботнике		
		Корпоративная этика		

Карта (лист) самоанализа
эффективности деятельности инструктора по физкультуре

Дата заполнения «___» _____20___ г.

ФИО _____

Отчетный период: _____

№	Показатель	Критерий	Количество баллов		Примечание
			Самоанализ	Экспертная комиссия	
1.	Уровень овладения обучающимися группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	Суммарный процент обучающихся, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования			
2.	Участие воспитанников ГБДОУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники ГБДОУ принимали участие			
		Процент воспитанников, занятых дополнительными образовательными услугами в ГБДОУ			
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, наличие и выполнение программы по здоровьесбережению			
		Отсутствие травматизма обучающихся			
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации (кроме обязательных) и профессиональной переподготовки, пр.			
		Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций			
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)			
		Участие в инновационной деятельности			

		Использование информационно-коммуникационными компетенциями (ИКТ)			
		Реализация проектной деятельности			
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ			
6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)			
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации			
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования			
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников			
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации			
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.)			
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей «группы риска»			
		Реализация программы (проектов, мероприятий поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении			
11.	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление требуемой информации			
		Четкое исполнение решения органов самоуправления, приказов, распорядительных документов, поручений			
		Четкая организация работы на субботнике			

		Корпоративная этика			

Достоверность представленных данных подтверждаю _____ / _____ _____

Сумма баллов (самоанализ) _____

Сумма баллов (комиссия) _____

Председатель комиссии: _____ / _____

Члены комиссии: _____ / _____

« ____» _____

Показатели и критерии эффективности деятельности музыкального руководителя

№	Показатель	Критерий	Значения критерия	Примечание
1.	Уровень овладения обучающимися группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	Суммарный процент обучающихся, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	*Группы от 3 до 7 лет:* более 90% - 15 баллов 85-90% - 10 баллов 75-80% - 8 баллов 70-75% - 3 балла менее 70% - 0 баллов	Создание условий для овладения навыками и умениями (картотеки, схемы, наглядные пособия, дидактические игры (авторские) и др.
			Группы раннего возраста: более 70% - 15 баллов 65-70% - 10 баллов 55-65% - 8 баллов 50-55% - 3 балла Менее 50% - 0 баллов	
2.	Участие воспитанников ГБДОУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники ГБДОУ принимали участие	1. За мероприятие в рамках ГБДОУ – 1 балл. 2. За районное или муниципальное – 2 балла. 3. За участие в городских мероприятиях – 3 балла. 4. За участие во всероссийских, международных конкурсах – 4 балла. 5. За призовое место: 5.1. В рамках ГБДОУ – 1 балл. 5.2. Районный или муниципальный уровень – 2 балла. 5.3. Городское мероприятие – 5 баллов. 5.4. Всероссийский, международный конкурс – 8 баллов.	Документы, подтверждающие участие воспитанников в мероприятии (диплом, грамота, благодарность, сертификат и т.д.)
		Процент воспитанников, занятых дополнительными образовательными услугами в ГБДОУ	До 30 % - 5 баллов 31-60 % - 8 баллов 61-100 % - 10 баллов	Список воспитанников, занятых дополнительными образовательными услугами

3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, наличие и выполнение программы по здоровьесбережению	3 балла	Наличие плана и программы по здоровьесбережению. Показатели фактической посещаемости воспитанников в отчетном периоде.
		Отсутствие травматизма обучающихся	20 баллов	
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.	1. Обучение на курсах повышения квалификации –3 балл 2. Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях в иных образовательных учреждениях (в статусе слушателя) 3 – балл 3. Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях в рамках ГБДОУ и иных образовательных учреждениях (в статусе докладчика) – 3 балл	Документы, подтверждающие повышение квалификации и профессиональной переподготовки. Лист регистрации и программа мероприятия.
		Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций	Наличие собственного сайта, методических разработок – 4 балла. Наличие публикаций: районный или муниципальный уровень – 3 балла городской уровень – 4 балла федеральный уровень – 5 баллов	Скриншот сайта. Методические разработки и публикации, представленные в методический кабинет ГБДОУ.
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)	Участие в профессиональных конкурсах: уровень ГБДОУ – 1 балл; районный или муниципальный уровни – 2 балла; городской уровень – 3 балла; федеральный уровень – 4 балла.	Документы, подтверждающие уровень и статус участия в профессиональных конкурсах

			Победители в профессиональных конкурсах: уровень ГБДОУ – 3 балла; районный или муниципальный уровни – 4 балла; городской уровень – 5 баллов; федеральный уровень – 10 баллов.	Документы, подтверждающие победу в профессиональных конкурсах (диплом, грамота, сертификат и т.д.)
		Участие в инновационной деятельности	Участие в конкурсах инновационных продуктов, открытых мероприятиях ГБДОУ, мастер-классах, семинарах. Участие: на уровне ГБДОУ – 1 балл; районный или муниципальный уровни – 3 балла городской уровень – 4 балла; федеральный уровень – 5 баллов.	Документы, подтверждающие личное участие (инновационные продукты, лист регистрации, программа мероприятия, отчет, сертификат, презентация, методические разработки, конспекты и т.п.)
		Владение информационно-коммуникационными компетенциями (ИКТ)	Обучение на курсах ИКТ - 5 баллов	Документ, подтверждающий прохождение курсов ИКТ
			Использование ИКТ в работе – 3 балла.	Наличие электронной почты, ведение документации в электронном виде, использование ИК технологий в работе с воспитанниками ГБДОУ.
		Реализация проектной деятельности	Реализация проектной деятельности в соответствии с задачами ГБДОУ – балл.	Наличие оформленного проекта.
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Участие в одном сообществе – 2 балла (не более 3-х ассоциаций и сообществ)	Подтверждающие материалы (отчет, презентация, методические разработки, конспекты занятий, проекты и т.п.)
6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	Работа с молодым специалистом – 10 баллов.	Приказ о назначении наставником, отчет о проделанной работе.
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников ГБДОУ	Для педагогов с высшей квалификационной категорией - 5 баллов	Подтверждающие материалы, отчет о проделанной работе.

7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	Независимая оценка квалификации в соответствии с профсандартом – 3 балла.	Документ, подтверждающий прохождение независимой оценки профессиональной квалификации или участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации.
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	Работа педагога по плану самообразования – 3 балла.	Подтверждающие материалы.
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	Отсутствие жалоб – 20 баллов	
		Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями)	Открытые занятия, мастер-классы, страница в сети Интернет на официальном сайте ГБДОУ, в официальной группе ГБДОУ в сети Интернет - 5 баллов	Периодическое обновление, дополнение страницы на официальном сайте ГБДОУ, в официальной группе ГБДОУ в сети Интернет. Программы открытых занятий, мастер-классов, проекты, фото, листы регистрации, отзывы и т.п.
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	Своевременное и качественное оформление документации в группе: 1. Без замечаний – баллов; 2. С замечаниями – 0 баллов;	Наличие своевременно и качественно оформленной документации группы. Отсутствие задолженности по родительской плате.
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.)	Работа педагога по программе для детей с ОВЗ или индивидуальному образовательному маршруту, разработанному на основании рекомендации районной ПМПК – 3 балла	Наличие программы для работы с детьми с отражением в календарном плане образовательной работы.

		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей «группы риска»	Работа педагога по программе для детей с ОВЗ или индивидуальному образовательному маршруту, разработанному на основании рекомендации районной ПМПК – 3 балла	
		Реализация программы (проектов, мероприятий поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении	Работа педагога по программе для детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении – 3 балла.	
11.	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление требуемой информации	До 50 баллов.	
		Четкое исполнение решения органов самоуправления, приказов, распорядительных документов, поручений		
		Четкая организация работы на субботнике		
		Корпоративная этика		

Карта (лист) самоанализа
эффективности деятельности музыкального руководителя

Дата заполнения «___» _____20___ г.

ФИО _____

Отчетный период: _____

№	Показатель	Критерий	Количество баллов		Примечание
			Самоанализ	Экспертная комиссия	
1.	Уровень овладения обучающимися группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	Суммарный процент обучающихся, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования			
2.	Участие воспитанников ГБДОУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях	Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники ГБДОУ принимали участие			

	районного и городского уровней				
		Процент воспитанников, занятых дополнительными образовательными услугами в ГБДОУ			
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, наличие и выполнение программы по здоровьесбережению			
		Отсутствие травматизма обучающихся			
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.			
		Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций			
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)			
		Участие в инновационной деятельности			
		Владение информационно-коммуникационными компетенциями (ИКТ)			
		Реализация проектной деятельности			
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ			
6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)			
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников ГБДОУ			
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации			
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования			

8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников			
		Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями)			
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации			
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.)			
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей «группы риска»			
		Реализация программы (проектов, мероприятий поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении			
11.	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление требуемой информации			
		Четкое исполнение решения органов самоуправления, приказов, распорядительных документов, поручений			
		Работа без больничных листов			
		Четкая организация работы на субботнике			
		Корпоративная культура (отсутствие жалоб со стороны коллег, аккуратный внешний вид, бесконфликтность)			

Достоверность представленных данных подтверждаю _____ / _____ _____

Сумма баллов (самоанализ) _____

Сумма баллов (комиссия) _____

Председатель комиссии: _____ / _____

Члены комиссии: _____ / _____

« _____» _____

На основании Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р и Положения о материальном стимулировании,

установлении доплат и надбавок, выплаты премий и материальной помощи работникам ГБДОУ детский сад № 18 Приморского района Санкт-Петербурга, стимулирующие выплаты педагогических работников могут снижены в следующих случаях:

- При дисциплинарном взыскании за недобросовестное отношение к своим должностным обязанностям до 50%;
- При детском травматизме по вине работника до 100%;
- При нарушении инструкции по охране жизни и здоровья детей до 100%;
- При низкой исполнительской дисциплине до 50%;
- При халатном отношении к сохранности материально-технической базы до 50%;
- При нарушении правил внутреннего трудового распорядка до 50%;
- При наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) до 50%;
- При нарушении Кодекса этики и служебных отношений до 50%;
- При доказанных фактах коррупционных проявления до 100%.

Приложение 2
к Положению о материальном стимулировании,
установлении доплат и надбавок, выплаты премий
и материальной помощи работникам
ГБДОУ детский сад №18 Приморского района Санкт-Петербурга

Порядок расчета надбавок стимулирующего характера по показателям эффективности деятельности педагогическим работникам

1.1. Порядок расчета надбавок стимулирующего характера по показателям эффективности деятельности педагогическим работникам (далее – Порядок расчета) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) разработан в соответствии с:

- Распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;
- штатным расписанием ГБДОУ.

1.2. Расчет размера ежемесячной выплаты по показателям эффективности деятельности педагогического работника производится по формуле:

НПЭД = СБ*ОКБ,

где НПЭД – размер надбавки (в денежном эквиваленте) по показателям эффективности деятельности,

СБ – стоимость 1 балла,

ОКБ – общее количество баллов, набранное педагогом за период оценки.

1.3. Расчет стоимости 1 балла при оценке показателей эффективности деятельности производится по формуле:

СБ = НП/ОБ,

где СБ – стоимость 1 балла,

НП – часть фонда надбавок и доплат ГБДОУ, приходящаяся на надбавки педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями их деятельности,

ОБ – общее количество баллов всех педагогических работников ГБДОУ.