Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 114 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
ГБДОУ детского сада № 114
Невского района Санкт-Петербурга
_____ Е.П.Зенкова
Протокол № 55
10 января 2017 года

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий ГБДОУ детский сад № 114
Невского района Санкт-Петербурга
_____ М.А.Щипкова
Приказ № 5 от 10 января 2017 года

ПРИНЯТО
Управляющим Советом
Протокол № 1 от 10.01.2017 года

ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 114 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2017

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 114 Невского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту – Положение) разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», Программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 " О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями от 08.12.2016), Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»; распоряжений Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 20.08.2013 № 1862-р, 09.09.2013 № 2071-р, от 30.09.2013 № 2292-р, Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга 30.06.2016 №1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию», Устава Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 114 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга, Положения о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 114 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга, утвержденного приказом № 5 от 10.01.2017 г.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат компенсационного характера (доплат) и стимулирующего характера (надбавок) для Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 114 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту – ОУ).

1.3. Настоящее Положение, а также изменения в Положение и дополнения к Положению обсуждаются на общем собрании работников ОУ, принимаются Решением Управляющего Совета Образовательного учреждения и утверждаются приказом заведующего.

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

2.1. Виды выплат: компенсирующие доплаты, стимулирующие надбавки, иные выплаты.

2.1.1**. Компенсирующие доплаты:**

- доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;
- доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника;
- доплата за счет отчисления от доходов из фонда оплаты труда за счет средств, поступивших от иной, приносящей доход деятельности.

2.1.2**. Стимулирующие надбавки:**

- надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности;

2.1.3. **Премирование:**

- единовременная премиальная выплата;
- премиальные выплаты за высокие результаты работы;
- премиальные выплаты за высокие результаты работы, при оказании дополнительных платных образовательных.

2.1.4. **Иные выплаты:**

- материальная помощь.

2.2. Целью выплат компенсирующего, стимулирующего характера и иных выплат является повышение эффективности и качества труда работников образовательного

учреждения, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении задач и функций, возложенных на ОУ, в укреплении материально-технической базы ОУ, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

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

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

Целью иных выплат является обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников ОУ.

2.3. Выплаты компенсирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Невского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок, а также за счет отчисления от доходов из фонда оплаты труда за счет средств, поступивших от иной, приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера в части надбавок по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников учреждения могут осуществляться в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Невского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок, а также за счет отчисления от доходов из фонда оплаты труда за счет средств, поступивших от иной, приносящей доход деятельности. Премии могут быть выплачены из фонда экономии заработной платы, а также за счет отчисления от доходов из фонда оплаты труда за счет средств, поступивших от иной, приносящей доход деятельности.

Иные выплаты (материальная помощь) работникам может быть выплачена из средств фонда доплат и надбавок, а также за счет отчисления от доходов из фонда оплаты труда за счет средств, поступивших от иной, приносящей доход деятельности. Выплаты производятся только в период действия трудового договора и прекращаются при окончании трудовых отношений.

Для решения вопросов по установлению выплат всех видов в ОУ создается Комиссия по рассмотрению установления выплат материального стимулирования работников (далее – Комиссия), деятельность которой регулируется Положением о комиссии по рассмотрению установления выплат материального стимулирования работников.

2.4. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты заведующему ОУ устанавливаются распоряжением главы администрации Невского района Санкт-Петербурга.

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

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

3.2. Доплаты к должностным окладам работников ОУ устанавливаются в пределах фонда доплат и надбавок, а также фонда доходов, полученных от оказания дополнительных

платных образовательных услуг в рублях к должностным окладам. Размер доплаты за дополнительную работу указывается в рублях.
3.3. Доплаты работникам ОУ могут устанавливаться: на календарный год, на учебный год с 1 сентября; на квартал, на месяц, на период выполнения дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника.
3.4. Размер доплаты определяется Комиссией и утверждается приказом заведующего образовательного учреждения.
3.5. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.
3.6. Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:
- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы;
- в связи с прекращением работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.
3.7. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников ОУ, а также доплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных и размер доплат:
3.7.1. Доплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, которые могут быть установлены работнику:

№	Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обусловливающий получение выплаты
1.	Оплата работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).	Работа в ночное время
2.	Оплата работы в выходной день или нерабочий праздничный день	Оплата работы в двойном размере См. ст.153 ТК РФ	Работа в выходной день или нерабочий праздничный
3.	Доплата за сверхурочную работу	За первые два часа – в полуторном размере, за последующие – в двойном размере	Сверхурочная работа
4.	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	Устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ)	Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности (профессии), включенной в штатное расписание учреждения, и только по указан-ной должности.

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующая надбавка может быть установлена работникам по результатам работы за месяц по показателям и критериям эффективности деятельности.
4.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период (далее в разделе 4 – надбавка) устанавливается для всех категории работников ОУ (как категории «Педагогические работники», категории «Прочие педагогические работники», согласно

Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р; распоряжению Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р; распоряжению Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071; распоряжению Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1862-р, так и категории «руководитель II и III уровня», «Специалисты», «Служащие», «Вспомогательный персонал» и «Рабочие»)

4.1.2. Все показатели и критерии эффективности деятельности работников ОУ оцениваются в баллах (оценка различных показателей и критериев не может проводиться в разных единицах, не могут использоваться разные системы критериальной оценки).

Надбавка устанавливается работникам, указанным в п.4.1., при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период (см. Приложение № 1 «Показатели эффективности деятельности работников ГБДОУ детского сада № 114 Невского района Санкт-Петербурга»; Приложение №2, 3, 4,5 «Показатели эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ детского сада № 114 Невского района Санкт-Петербурга»).

4.1.3. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается: 1 раз в 6 месяцев.

4.1.4. Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией по распределению доплат и надбавок не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

4.1.5. Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник формирует персональное портфолио по схеме, предложенной Комиссией по рассмотрению установления выплат материального стимулирования работников, в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении, и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается при наличии в портфолио подтверждающих документов.

4.1.6. Персональное портфолио сдается работником в Комиссию по распределению доплат и надбавок не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода.

4.1.7. Комиссия рассматривает представленные портфолио и формирует сводный «бальный» список работников.

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

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

Расчет «цены» балла производится исходя из следующих условий:

- сумма начислений работникам ОУ не может превышать 50% от ФНД по всем статьям дохода;
- стоимость балла определяется по разным категориям работникам для достижения целевого показателя по каждой категории работников;
- уровень выполнения целевого показателя величины оплаты труда отдельных категорий работников должен соответствовать 100%-105%.

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

4.1.11. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа заведующего ОУ.

4.1.12.Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода.

4.1.13. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании предложений Общего собрания работников и (или) работников учреждения в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за 15 дней до окончания отчетного периода.

5. Премирование:

- единовременная премиальная выплата;
- премиальные выплаты за высокие результаты работы;
- премиальные выплаты за высокие результаты работы, при оказании дополнительных платных образовательных.

5.1. **Единовременная премиальная выплата** – вид поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

5.1.1. Единовременная премия может устанавливаться работнику ОУ:

Наименование выплаты	Категория работников
К юбилейным датам со дня рождения (55,60 лет и т.д.)	Работник ОУ
К общероссийским государственным и профессиональным праздникам.	Работник ОУ

5.2. **Премиальные выплаты за высокие результаты работы может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы** за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

5.2.1. Премиальная выплата за высокие результаты работы может устанавливаться работнику ОУ за:

Наименование выплаты	Категория работников
Большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;	Работник ОУ
Оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;	Работник ОУ
Организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий, акций района, города;	Работник ОУ
Совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами	Работник ОУ

5.3. Премиальная выплата за высокие результаты работы при оказании дополнительных платных образовательных услуг может быть установлена отдельным работникам, назначенным приказом заведующего ОУ.

5.3.1. Премиальная выплата за высокие результаты работы при оказании дополнительных платных образовательных услуг может устанавливаться работнику ОУ за:

Наименование выплаты	Категория работников
Большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;	Работник ОУ

5.4. Единовременная премиальная выплата и Премиальные выплаты за высокие результаты работы могут быть выплачены на основании приказа заведующего ОУ с учетом письменного решения (Протокола) Комиссия по рассмотрению установления выплат материального стимулирования работников за счет средств фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на компенсационные и стимулирующие выплаты, указанных в разделе 2 и 3 настоящего Положения, а также из средств фонда экономии заработной платы при условии их наличия.

Премиальная выплата за высокие результаты работы при оказании дополнительных платных образовательных услуг может быть выплачена с учетом письменного решения (Протокола) Комиссия по рассмотрению установления выплат материального стимулирования работников за счет средств, поступивших от иной, приносящей доход деятельности.

5.5. Предложения о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения вносят заведующий ОУ. Основанием для формирования предложения заведующего ОУ о размере премиальных выплат воспитателям, работникам по должностной категории «Прочие педагогические работники», педагогам дополнительного образования является мнение заместителя заведующего. Основанием для формирования предложения заведующего ОУ о размере премиальных выплат вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, рабочим является мнение завхоза.

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

5.7. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссия по рассмотрению установления выплат материального стимулирования работников с учетом личного вклада в деятельность ОУ.

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

6. Иные выплаты:

Материальная помощь

6.1. Материальная помощь работникам ОУ может быть выплачена в следующих случаях:

Виды	Категория работников
В случае смерти сотрудника, основным местом работы которого являлось ОУ	Работник ОУ
При рождении ребенка	Работник ОУ
При необходимости дорогостоящего лечения, приобретения дорогостоящих лекарств	Работник ОУ
В случае смерти близкого родственника	Работник ОУ

6.2. Материальная помощь выплачивается работнику ОУ в соответствии с приказом заведующего ОУ, изданного на основании личного заявление работника ОУ**.** К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

6.3. Решение о выплате материальной помощи принимается заведующим ОУ.

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

Приложение 1.

Показатели эффективности и результативности труда работников ГБДОУ детского сада № 114 Невского района Санкт-Петербурга:

№ п/п	Показатель критерия	Оценка критерия	Баллы
1. Категория работника: для всех категорий			
1.1.	Общественная активность: - участие в качестве актёров в детских праздниках; - участие в общественных работах (субботник, подготовка к новому учебному году)	Факт участия, оценка качества, инициативность, отсутствие замечаний **1 раз в полугодие**	От 1 до 5
1.2.	Обеспечение экономии: - материальных ресурсов; - водопотребления; - энергопотребления; - теплопотребления	Оперативный контроль, осуществляемый завхозом, зам.заведующего, заведующим **1 раз в полугодие**	От 1 до 5
1.3.	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью	По факту **1 раз в полугодие**	От 1 до 3
1.4.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту **1 раз в полугодие**	3
2. Категория работника: заместитель заведующего, завхоз			
2.1.	Обеспечение сохранности имущества учреждения	Акты ревизии, инвентаризации **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
2.2.	Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ	Акты приемки ремонтных работ **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
2.3.	Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Фактическое состояние **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
2.4.	Создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности	Акты проверок **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
2.5.	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т. ч. в электронном виде	Копии документов **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
2.6.	Своевременность и качество проведения инструктажа и противопожарных тренировок	Журналы инструктажа, акты тренировок **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
3. Категория работника: документовед, делопроизводитель			
3.1.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения	Отсутствие претензий со стороны руководителя учреждения **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
3.2.	Выполнение срочных и неотложных работ в нерабочее время	По факту **1 раз в полугодие**	от 1 до 5

3.3.	Создание банков данных, необходимых для работы учреждения и эффективное их использование	По факту **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
4. Категория работника: помощник воспитателя			
4.1.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе	Оперативный контроль завхозом **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
4.2.	Качественная организация питания в группе	Оперативный контроль заместителем заведующего, завхозом **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
4.3.	Помощь воспитателям в организации и проведении закаливающих процедур, досуговой деятельности детей	Оперативный контроль заместителем заведующего, завхозом **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
	5. Категория работника: уборщик производственных помещений		
5.1.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе	Оперативный контроль завхозом **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
6. Категория работника: уборщик территории			
6.1.	Качественная и своевременная уборка территории	Отсутствие замечаний по актам административно- технической инспекции **1 раз в полугодие**	3
6.2.	Срочные работы	По факту **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
6.3.	**7. Категория работника: рабочий КОРЗ**		
7.1.	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний **1 раз в полугодие**	3
7.2.	Сверхурочная работа при подготовке учреждения к новому учебному году	По факту **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
8. Категория работника: электромонтер			
9.1.	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний **1 раз в полугодие**	3
9. Категория работника: сторож			
10.1.	Сохранность имущества охраняемого здания и территории	Отсутствие замечаний, оперативный контроль **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
10.2.	Обеспечение антитеррористического режима	Отсутствие замечаний, оперативный контроль **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
10. Категория работника: повар			
11.1.	Качественное и своевременное приготовление пищи с учетом технологических карт	Отсутствие замечаний, оперативный контроль **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
11.2.	Содержание пищеблока в образцовом состоянии	Отсутствие замечаний по актам **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
11. Категория работника: кладовщик			

12.1.	Сохранность продуктов, надлежащее использование тары	Акты ревизий, инвентаризации **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
12.2.	Своевременность и правильность заказа продуктов	Отсутствие претензий со стороны поставщиков **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
12. Категория работника: кухонный рабочий			
13.1.	Образцовое санитарно-гигиеническое состояние пищеблока	Оперативный контроль завхоз, результаты актов санэпидемстанции на смывы **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
13.2.	Качество первичной обработки овощей и фруктов	Оперативный контроль завхоз **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
13. Категория работника: мойщик посуды			
14.1.	Качественное и своевременное мытье посуды и кухонного инвентаря с соблюдением инструкций по ОТ	Оперативный контроль завхоз, результаты актов санэпидемстанции на смывы **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
14. Категория работника: машинист по стирке белья			
15.1.	Сохранность материальных ценностей	Акты ревизий **1 раз в полугодие**	3
15.2.	Изготовление и подготовка костюмов к детским утренникам	По факту **1 раз в полугодие**	от 1 до 5
15.3.	Соблюдение технологии стирки и глажки белья, спецодежды из различных материалов	Качество **1 раз в полугодие**	от 1 до 5

Приложение 2.

Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников (воспитатель) ГБДОУ детского сада № 114 Невского района Санкт-Петербурга, реализующего образовательную программу дошкольного образования (ОПДО):

№ п/п	Показатель	Критерии	Значения критерия	Оценка исполнения
1. 1.1.	-Создание условий для овладения воспитанниками группы образовательными областями ООПДО (предметно-развивающая среда)	Количественный показатель наполняемости ПРС по пяти образовательным областям	По каждой из пяти областей по ФГОС ДО	100% соответствует по каждой образовательной области - 5 б.; средний показатель: 75% - 3 б.; 50% - 2 б.; 25% - 1 б.; менее 25% - 0 б.
1.2.	Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических работников- (профессиональная компетентность педагога)	Обучение на КПК, обобщение и распространение передового педагогического опыта	Выступление с докладом, публикация статей, открытые педпроцессы, участие в конкурсах педмастерства, участие в составе творческих групп, в жюри и пр.)	Уровень: д/сад - 1 балл; Район- 2 балла; Город-3 баллов; Россия - 5 баллов **Баллы не суммируются по уровням**
1.3.	'-Создание условий для эффективной работы ГБДОУ и повышения престижа ГБДОУ	Качественное содержание помещений детского сада в соответствии с требованиями пожарной безопасности и СанПиН Соблюдение правил СанПиНа и пожарной безопасности	Оформление вестибюлей, лестничных пролетов, выносных выставок и пр.; изготовление и хранение костюмов, декораций, дидактического материала)	Без замечаний - 3 балла; 1-2 незначительных замечания - 2 балла; грубые замечания, нарушения - минус 5 баллов
1.4		Организация и проведение открытых мероприятий	Организация и проведение праздников, досугов, развлечений; участие в инициативных группах. Праздники, соревнования, конкурсы, участие в комиссиях, жюри.	Уровень д/сад - 2 балла; Район-3 балла; Город-5 баллов; Россия - 10 баллов Баллы по уровням не суммируются
1.5		Взаимодействие с социальными партнерами (школа, библиотека и пр.)	Договоры, справки, акты, план работы	2 балла
1.6		Организация и проведение кружков (бесплатных)	Организация и проведение кружков (рабочая программа, график работы, план работы ит.д.)	5 баллов
1.7		Озеленение и благоустройство территории ГБДОУ	Участие в субботниках	1балл
1.8		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, норм Кодекса профессиональной этики и служебного поведения	Отсутствие нарушений (показатель - 0)	1-2 незначительных замечания - минус 4 балла; грубые замечания, нарушения - минус 8 баллов
2.	-посещаемость воспитанниками дошкольного учреждения	Доля воспитанников, фактически посещающих группу	Выполнение планового показателя посещения воспитанниками группы дошкольного учреждения	Дети 2-3года: меньше 60% - 1 балл, 60-70% - 3 балла, выше 70% 5 баллов. Дети 3-5лет: меньше 70% - 1 балл, 70-80% - 3 балла,

				выше 80% - 5 баллов; Дети 5-7лет: меньше 75% - 1 балл, 75-85% - 3 балла, выше 85% - 5 баллов
3.	- уровень заболеваемости воспитанников группы, динамика его снижения	Сравнение уровня заболеваемости воспитанников группы за отчетный период с показателями заболеваемости за последние три года по учреждению	Сведения предоставляет м/с	Максимальный балл= 5 баллов – 100% посещаемость; снижение более 10% - 3баллов; на том же уровне - 2 балла; увеличение более 15% - 0 баллов
4. 4.1.	-отсутствие травм у воспитанников	Доля воспитанников, получивших травму во время пребывания в детском учреждении	Отсутствие травм (показатель - 0)	***Минус 10 баллов***
4.2.	-отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	Документально подтвержденные данные о наличии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога	Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб) (показатель - 0)	***Минус 10 баллов***
5.	-участие воспитанников в смотрах, конкурсах, выставках, соревнованиях	Мероприятия различного уровня, в которых воспитанники принимали участие	Наличие дипломов, сертификатов, грамот, презентаций, методических разработок, конспектов мероприятий	Победители: Д/сад - 3б., район-5 б. Город-7б. Россия-8б. Лауреаты и дипломанты: Д/сад - 2б. , район-4б. Город-6б. Россия-7б. Участники: Д/сад - 1б., район-3б. Город-5б. Россия-6б.
6.	-наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы работы до трех лет	Приказ о наставничестве, план и отчет наставника; тетрадь взаимосвязи	5 баллов за каждого **молодого** специалиста
7.	-своевременное и качественное оформление документации группы	Наличие своевременно и качественно оформленной документации группы	Самоанализ в соответствии с перечнем, указанным в рабочей программе педагога	Без замечаний - 5баллов; 1-2 незначительных замечания - 3 баллов; многочисленные замечания, нарушения 0 баллов
8.	-взаимодействие с семьями воспитанников	-вовлечение родителей в педагогический процесс	Наличие фото, видео материалов, конспектов, планов, скриншотов 1- Мероприятия с родителями и для родителей (открытые мероприятия, мастер-классы, конкурсы, выставки, проекты и пр.) 2- Организация родителей по озеленению и благоустройству территории 3- Создание страницы на официальном сайте детского сада, специализированном портале (периодическое обновление) 4- Участие в работе по выявлению детей, находящихся в трудной жизненной ситуации (наличие аналитической справки)	1 - 1 балл (за каждое мероприятие); 2- 1 балл; 3 - 2 балла. 4- 2 балла Баллы суммируются по первому пункту

Приложение 3.

Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников (музыкальный руководитель) ГБДОУ детского сада № 114 Невского района Санкт-Петербурга, реализующего образовательную программу дошкольного образования (ОПДО):

№ п/п	Показатель	Критерии	Значения критерия	Оценка исполнения
1. 1.1.	-создание условий для овладения воспитанниками группы образовательными областями ООПДО (предметно-развивающая среда)	Количественный показатель наполняемости ПРС по пяти образовательным областям	Для музыкальных руководителей - по пяти разделам: восприятие (слушание музыки, музыкально-ритмические движения, песенное творчество, пение, музыкально-игровое и танцевальное творчество	100% соответствует по каждому разделу - 5 б.; средний показатель: 75% - 3 б.; 50% - 2 б.; 25% - 1 б.; менее 25% - 0 б.
1.2.	-профессиональная компетентность педагога	Обучение на КПК, обобщение и распространение передового педагогического опыта	Выступление с докладом, публикация статей, открытые педпроцессы, участие в конкурсах педмастерства, участие в составе творческих групп, в жюри и пр.)	Уровень: д/сад - 1 балл; Район- 2 балла; Город-3 баллов; Россия - 5 баллов **Баллы не суммируются по уровням**
1.3.	Создание условий для эффективной работы ГБДОУ и повышения престижа ГБДОУ	Качественное содержание помещений детского сада в соответствии с требованиями пожарной безопасности и СанПиН Соблюдение правил СанПиНа и пожарной безопасности	Оформление вестибюлей, лестничных пролетов, выносных выставок и пр.; изготовление и хранение костюмов, декораций, дидактического материала)	Без замечаний - 3 балла; 1-2 незначительных замечания - 2 балла; грубые замечания, нарушения - минус 5 баллов
1.4		Организация и проведение открытых мероприятий	Организация и проведение праздников, досугов, развлечений и пр.; результаты проектной деятельности, тематических недель, участие в инициативных группах. Праздники, соревнования, конкурсы, участие в комиссиях, жюри.	Уровень: д/сад --2 балла; Район-3 балла; Город-5 баллов; Россия - 10 баллов ***Баллы по уровням не суммируются***
1.5		Организация и проведение кружков (бесплатных)	Организация и проведение кружков (рабочая программа, график работы, план работы ит.д.)	5 баллов
1.6		Озеленение и благоустройство территории ГБДОУ	Участие в субботниках	1балл
1.7		Взаимодействие с социальными партнерами (школа, библиотека и пр.)	Договоры, справки, акты, план работы	2 балла
1.8		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, норм Кодекса профессиональной этики и служебного поведения	Отсутствие нарушений (показатель - 0)	1-2 незначительных замечания - минус 4 балла; грубые замечания, нарушения - минус 8 баллов

2.	-посещаемость воспитанниками дошкольного учреждения	Доля воспитанников, фактически посещающих группу	Выполнение планового показателя посещения воспитанниками группы дошкольного учреждения	Дети 2-3года: меньше 60% - 1 балл, 60-70% - 3 балла, выше 70% 5 баллов. Дети 3-5лет: меньше 70% - 1 балл, 70-80% - 3 балла, выше 80% - 5 баллов; Дети 5-7лет: меньше 75% - 1 балл, 75-85% - 3 балла, выше 85% - 5 баллов
3.	- уровень заболеваемости воспитанников группы, динамика его снижения	Сравнение уровня заболеваемости воспитанников группы за отчетный период с показателями заболеваемости за последние три года по учреждению	Сведения предоставляет м/с	Максимальный балл=5 баллов – 100% посещаемость; снижение более 10% - 3балла; на том же уровне - 2балла; увеличение более 15% - 0 баллов
4. 4.1.	-отсутствие травм у воспитанников	Доля воспитанников, получивших травму во время пребывания в детском учреждении	Отсутствие травм (показатель - 0)	***Минус 10 баллов***
4.2.	-отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	Документально подтвержденные данные о наличии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога	Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб) (показатель - 0)	***Минус 10 баллов***
5.	-участие воспитанников в смотрах, конкурсах, выставках, соревнованиях	Мероприятия различного уровня, в которых воспитанники принимали участие	Наличие дипломов, сертификатов, грамот, презентаций, методических разработок, конспектов мероприятий	Победители: Д/сад - 3б., район-5 б. Город-7б. Россия-8б. Лауреаты и дипломанты: Д/сад - 2б. , район-4б. Город-6б. Россия-7б. Участники:Д/сад - 1б., район-3б. Город-5б. Россия-6б.
6.	-наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы работы до трех лет	Приказ о наставничестве, план и отчет наставника; тетрадь взаимосвязи	5 баллов за каждого **молодого** специалиста
7.	-своевременное и качественное оформление документации группы	Наличие своевременно и качественно оформленной документации группы	***Самоанализ в соответствии с перечнем, указанным в рабочей программе педагога***	Без замечаний - 5 баллов; 1-2 незначительных замечания - 3 балла; многочисленные замечания, нарушения 0 баллов
8.	-взаимодействие с семьями воспитанников	-вовлечение родителей в педагогический процесс	Наличие фото, видео материалов, конспектов, планов, скриншотов 1- Мероприятия с родителями и для родителей (открытые мероприятия, мастер-классы, конкурсы, выставки, проекты и пр.) 2- Создание страницы на официальном сайте детского сада, специализированном портале (периодическое обновление) 3- Участие в работе по выявлению детей, находящихся в трудной жизненной ситуации (наличие аналитической справки)	1 - 1 балл (за каждое мероприятие); 2- 2 балла; 3 - 2 балла. Баллы суммируются по первому пункту

Приложение 4.

Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников (инструктор по физической культуре) ГБДОУ детского сада № 114 Невского района Санкт-Петербурга, реализующего образовательную программу дошкольного образования (ОПДО):

№ п/п	Показатель	Критерии	Значения критерия	Оценка исполнения
1. 1.1.	-создание условий для овладения воспитанниками группы образовательными областями ООПДО (предметно-развивающая среда)	Количественный показатель наполняемости ПРС по пяти образовательным областям	Для инструкторов по физвоспитанию - по пяти разделам: оздоровление, профилактика плоскостопия и нарушения осанки, развитие основных физических качеств, развитие двигательных навыков, просветительская работа среди родителей и сотрудников	100% соответствует по каждому разделу - 5 б.; средний показатель: 75% - 3 б.; 50% - 2 б.; 25% - 1 б.; менее 25% - 0 б.
1.2.	-профессиональная компетентность педагога	Обучение на КПК, обобщение и распространение передового педагогического опыта	Выступление с докладом, публикация статей, открытые педпроцессы, участие в конкурсах педмастерства, участие в составе творческих групп, в жюри и пр.)	Уровень: д/сад - 1 балл; Район- 2 балла; Город-3 баллов; Россия - 5 баллов **Баллы не суммируются по уровням**
1.3.	Создание условий для эффективной работы ГБДОУ и повышения престижа ГБДОУ	Качественное содержание помещений детского сада в соответствии с требованиями пожарной безопасности и СанПиН Соблюдение правил СанПиНа и пожарной безопасности	Оформление вестибюлей, лестничных пролетов, выносных выставок и пр.; изготовление и хранение костюмов, декораций, дидактического материала)	Без замечаний - 3 балла; 1-2 незначительных замечания - 2 балла; грубые замечания, нарушения - минус 5 баллов
1.4		Организация и проведение открытых мероприятий	Организация и проведение праздников, досугов, развлечений и пр.; результаты проектной деятельности, тематических недель, участие в инициативных группах. Праздники, соревнования, конкурсы, участие в комиссиях, жюри.	Уровень: д/сад --2 балла; Район-3 балла; Город-5 баллов; Россия - 10 баллов ***Баллы по уровням не суммируются***
1.5		Организация и проведение кружков (бесплатных)	Организация и проведение кружков (рабочая программа, график работы, план работы ит.д.)	5 баллов
1.6		Озеленение и благоустройство территории ГБДОУ	Участие в субботниках	1балл
1.7		Взаимодействие с социальными партнерами (школа, библиотека и пр.)	Договоры, справки, акты, план работы	2 балла
1.8		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, норм Кодекса профессиональной этики и служебного поведения	Отсутствие нарушений (показатель - 0)	1-2 незначительных замечания - минус 4 балла; грубые замечания, нарушения - минус 8 баллов
2.	-посещаемость воспитанниками дошкольного учреждения	Доля воспитанников, фактически посещающих группу	Выполнение планового показателя посещения воспитанниками группы дошкольного учреждения	Дети 2-3года: меньше 60% - 1 балл, 60-70% - 3 балла, выше 70% 5 баллов. Дети 3-5лет: меньше 70% - 1 балл, 70-80% - 3 балла, выше 80% - 5 балл. Дети 5-7лет: меньше 75% - 1 балл, 75-85% - 3 балла, выше 85% - 5 балл.

3.	- уровень заболеваемости воспитанников группы, динамика его снижения	Сравнение уровня заболеваемости воспитанников группы за отчетный период с показателями заболеваемости за последние три года по учреждению	Сведения предоставляет м/с	Максимальный балл=5 баллов – 100% посещаемость; снижение более 10% - 3балла; на том же уровне - 2балла; увеличение более 15% - 0 баллов
4. 4.1.	-отсутствие травм у воспитанников	Доля воспитанников, получивших травму во время пребывания в детском учреждении	Отсутствие травм (показатель - 0)	***Минус 10 баллов***
4.2.	-отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	Документально подтвержденные данные о наличии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога	Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб) (показатель - 0)	***Минус 10 баллов***
5.	-участие воспитанников в смотрах, конкурсах, выставках, соревнованиях	Мероприятия различного уровня, в которых воспитанники принимали участие	Наличие дипломов, сертификатов, грамот, презентаций, методических разработок, конспектов мероприятий	Победители: Д/сад - 3б., район-5 б. Город-7б. Россия-8б. Лауреаты и дипломанты: Д/сад - 2б. , район-4б. Город-6б. Россия-7б. Участники: Д/сад - 1б., район-3б. Город-5б. Россия-6б.
6.	-наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы работы до трех лет	Приказ о наставничестве, план и отчет наставника; тетрадь взаимосвязи	5 баллов за каждого **молодого** специалиста
7.	-своевременное и качественное оформление документации группы	Наличие своевременно и качественно оформленной документации группы	***Самоанализ в соответствии с перечнем, указанным в рабочей программе педагога***	Без замечаний - 5 баллов; 1-2 незначительных замечания - 3 балла; многочисленные замечания, нарушения 0 баллов
8.	-взаимодействие с семьями воспитанников	-вовлечение родителей в педагогический процесс	Наличие фото, видео материалов, конспектов, планов, скриншотов 1- Мероприятия с родителями и для родителей (открытые мероприятия, мастер-классы, конкурсы, выставки, проекты и пр.) 2- Создание страницы на официальном сайте детского сада, специализированном портале (периодическое обновление) 3- Участие в работе по выявлению детей, находящихся в трудной жизненной ситуации (наличие аналитической справки)	1 - 1 балл (за каждое мероприятие); 2- 2 балла; 3 - 2 балла. Баллы суммируются по первому пункту

Приложение 5.

Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников (логопед) ГБДОУ детского сада № 114 Невского района Санкт-Петербурга, реализующего образовательную программу дошкольного образования (ОПДО):

№ п/п	Показатель	Критерии	Значения критерия	Оценка исполнения
1. 1.1.	-создание условий для овладения воспитанниками группы образовательными областями ООПДО (предметно-развивающая среда)	Количественный показатель наполняемости ПРС по пяти образовательным областям	Для учителей-логопедов - по пяти разделам: звукопроизношение, лексика, грамматика, фонетико-фонематическое нарушение речи, связная речь	100% соответствует по каждому разделу - 5 б.; средний показатель: 75% - 3 б.; 50% - 2 б.; 25% - 1 б.; менее 25% - 0 б.
1.2.	Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических работников- (профессиональная компетентность педагога)	Обучение на КПК, обобщение и распространение передового педагогического опыта	Выступление с докладом, публикация статей, открытые педпроцессы, участие в конкурсах педмастерства, участие в составе творческих групп, в жюри и пр.)	Уровень: д/сад - 1 балл; Район- 2 балла; Город-3 баллов; Россия - 5 баллов **Баллы не суммируются по уровням**
1.3.	Создание условий для эффективной работы ГБДОУ и повышения престижа ГБДОУ	Качественное содержание помещений детского сада в соответствии с требованиями пожарной безопасности и СанПиН Соблюдение правил СанПиНа и пожарной безопасности	Оформление вестибюлей, ***уголков для родителей (самоанализ),*** лестничных пролетов, выносных выставок и пр.	Без замечаний - 3 балла; 1-2 незначительных замечания - 2 балла; грубые замечания, нарушения - минус 5 баллов
1.4		Организация и проведение открытых мероприятий	Организация и проведение праздников, досугов, развлечений и пр.; результаты проектной деятельности, тематических недель, участие в инициативных группах. Праздники, соревнования, конкурсы, участие в комиссиях, жюри.	Уровень: д/сад --2 балла; Район-3 балла; Город-5 баллов; Россия - 10 баллов ***Баллы по уровням не суммируются***
1.5		Взаимодействие с социальными партнерами (школа, библиотека и пр.)	Договоры, справки, акты, план работы	2 балла
1.6		Организация и проведение кружков (бесплатных)	Организация и проведение кружков (рабочая программа, график работы, план работы ит.д.)	5 баллов
1.7		Озеленение и благоустройство территории ГБДОУ	Участие в субботниках	1балл
1.8		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, норм Кодекса профессиональной этики и служебного поведения	Отсутствие нарушений (показатель - 0)	1-2 незначительных замечания - минус 4 балла; грубые замечания, нарушения - минус 8 баллов

2.	-посещаемость воспитанниками дошкольного учреждения	Доля воспитанников, фактически посещающих группу	Выполнение планового показателя посещения воспитанниками группы дошкольного учреждения	Дети 2-3года: меньше 60% - 1 балл, 60-70% - 3 балла, выше 70% - 5 баллов. Дети 3-5лет: меньше 70% - 1 балл, 70-80% - 3 балла, выше 80% - 5 баллов; Дети 5-7лет: меньше 75% - 1 балл, 75-85% - 3 балла, выше 85% - 5 баллов
3.	- уровень заболеваемости воспитанников группы, динамика его снижения	Сравнение уровня заболеваемости воспитанников группы за отчетный период с показателями заболеваемости за последние три года по учреждению	Сведения предоставляет м/с	Максимальный балл=5 баллов – 100% посещаемость; снижение более 10% - 3балла; на том же уровне - 2балла; увеличение более 15% - 0 баллов
4. 4.1.	-отсутствие травм у воспитанников	Доля воспитанников, получивших травму во время пребывания в детском учреждении	Отсутствие травм (показатель - 0)	***Минус 10 баллов***
4.2.	-отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	Документально подтвержденные данные о наличии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога	Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб) (показатель - 0)	***Минус 10 баллов***
5.	-участие воспитанников в смотрах, конкурсах, выставках, соревнованиях	Мероприятия различного уровня, в которых воспитанники принимали участие	Наличие дипломов, сертификатов, грамот, презентаций, методических разработок, конспектов мероприятий	Победители: Д/сад - 3б., район-5 б. Город-7б. Россия-8б. Лауреаты и дипломанты: Д/сад - 2б. , район-4б. Город-6б. Россия-7б. Участники: Д/сад - 1б., район-3б. Город-5б. Россия-6б.
6.	-наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы работы до трех лет	Приказ о наставничестве, план и отчет наставника; тетрадь взаимосвязи	5 баллов за каждого **молодого** специалиста
7.	-своевременное и качественное оформление документации педагога	Наличие своевременно и качественно оформленной документации	***Самоанализ в соответствии с перечнем, указанным в рабочей программе педагога***	Без замечаний - 5 баллов; 1-2 незначительных замечания - 3 балла; многочисленные замечания, нарушения 0 баллов
8.	-взаимодействие с семьями воспитанников	-вовлечение родителей в педагогический процесс	Наличие фото, видео материалов, конспектов, планов, скриншотов 1- Мероприятия с родителями и для родителей (открытые мероприятия, мастер-классы, конкурсы, выставки, проекты и пр.) 2- Периодичное обновление страницы на официальном сайте детского сада, специализированном портале (не реже 1 раза в месяц) ***3-Участие в издании газеты детского сада*** 4- Участие в работе по выявлению детей, находящихся в трудной жизненной ситуации (наличие аналитической справки)	1 - 1 балл (за каждое мероприятие); 2- 2 балла; ***3 - от 1 до 3 баллов***; 4 - 2балла Баллы суммируются по первому пункту