

Принято  
На Общем собрании работников  
ГБДОУ детского сада № 23  
Протокол 1 от 29.08.2018

Утверждаю  
Заведующий ГБДОУ детский сад № 23  
Калининского района Санкт-Петербурга  
Н.И. Мозгалина  
Приказ № 1/67 от 31.08.2018

Согласовано  
председатель Профкома  
С.И. Чинякова



## ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда Государственного бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения детского сада № 23  
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности  
по физическому развитию детей Калининского района Санкт-Петербурга

## 1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 23 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Калининского района Санкт - Петербурга (далее – Положение, образовательная организация) подготовлено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации", Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (с дополнениями и изменениями), (далее – Закон).

1.2. Положение применяется при определении размера заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих, а также рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательной организации.

1.3. Для целей Положения применяются следующие понятия и термины:

- базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

- базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

- 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 бюджета Санкт – Петербурга.

- фонд должностных окладов (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;

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

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

- надбавки - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер. Иные понятия, используемые в Положении, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Оплата труда работников образовательной организации, 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, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета образовательной организации.

1.5. Образовательная организация самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных

ставок

(окладов).

1.6. Правила формирования фонда оплаты труда организации и рекомендации по формированию фонда надбавок и доплат разработаны в соответствии с приложением 2 к Методическим рекомендациям.

1.7. Форма расчета фонда оплаты труда по штатным расписаниям и форма тарификационного списка разработаны в соответствии с приложением 3 к Методическим рекомендациям.

1.8. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников образовательных организаций, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы.

## **2. Должностные оклады руководителей образовательных организаций**

### **2.1. Расчет должностного оклада руководителя образовательной организации**

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательных организаций (далее - руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Комитета по образованию.

Базовый оклад руководителя является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:

$$B_o = B \cdot K,$$

где:

$B_o$  - размер базового оклада работника;

$B$  - размер базовой единицы;

$K$  - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования);

## **3. Материальное стимулирование педагогических работников**

3.1. Основаниями для стимулирования педагогических работников являются показатели качества их профессиональной деятельности.

3.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам производятся ежемесячно по итогам работы за предыдущий период (далее- Премияльный период). Премияльный период из расчета ежемесячных систематических или повторяющихся стимулирующих надбавок устанавливаются на следующие периоды:

- с 1 января по 30 июня

- с 1 июля по 31 декабря

3.3. На основании решения Комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат за качество труда педагогических работников (далее –Комиссия), заведующий ОУ издаёт приказ о выплате стимулирующих надбавок.

3.4. Основными принципами оценки достижений педагогических работников и руководителя ДОУ являются:

- единые процедура и технология оценивания;

- достоверность используемых данных;

- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3.5. Педагогический работник, претендующий на установление стимулирующей выплаты (далее- Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями и предоставляет в Комиссию информационную карту (Приложения 3).

3.6. Комиссия (по принадлежности) рассматривает материалы по самоанализу деятельности Претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности Претендента

требованиям к установлению стимулирующих надбавок или отказе в соответствии с Положением о Комиссии.

3.7. Размер стимулирующих выплат каждому Претенденту за определённый период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов Претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности за Премияльный период;
- суммируются баллы, полученные всеми Претендентами учреждения (общая сумма баллов);
- соответствующая стимулирующая часть фонда надбавок и доплат делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
- денежный вес умножается на сумму баллов каждого Претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

#### **4. Материальное стимулирование заместителей руководителя, главного бухгалтера, прочих специалистов, служащих, рабочих ДОУ**

4.1. Основаниями для стимулирования педагогических работников являются показатели качества их профессиональной деятельности.

4.2. Стимулирующие выплаты заместителей руководителя, главного бухгалтера, прочих специалистов, служащих, рабочих ДОУ производятся ежемесячно по итогам работы за предыдущий период (далее-Премияльный период). Премияльный период из расчета ежемесячных систематических или повторяющихся стимулирующих надбавок устанавливаются на следующие периоды:

- с 1 января по 30 июня
- с 1 июля по 31 декабря

4.3. На основании решения Комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат за качество труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру, прочим специалистам, служащим, рабочим (далее-Комиссия), заведующий ОУ издаёт приказ о выплате стимулирующих надбавок.

4.4. Основными принципами оценки достижений заместителей руководителя, главного бухгалтера, прочих специалистов, служащих, рабочих ДОУ являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

4.5. Заместители руководителя, главный бухгалтер, прочие специалисты, служащие, рабочие, претендующие на установление стимулирующей выплаты (далее-Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями и предоставляет в Комиссию информационную карту (Приложения 4).

4.6. Комиссия рассматривает материалы по самоанализу деятельности Претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности Претендента требованиям к установлению стимулирующих надбавок или отказе в соответствии с Положением о Комиссии.

4.7. Размер стимулирующих выплат каждому Претенденту за определённый период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов Претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности за Премияльный период;
- суммируются баллы, полученные всеми Претендентами учреждения (общая сумма баллов);
- соответствующая стимулирующая часть фонда надбавок и доплат делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
- денежный вес умножается на сумму баллов каждого Претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

## 5. Материальное стимулирование руководителя

5.1. Руководитель, претендующий на установление стимулирующей выплаты осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями предоставляет их в Комиссию администрации Калининского района.

5.2. На основании решения районной Комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат за качество труда руководителя администрация Калининского района издаёт распоряжение о выплате стимулирующих надбавок.

### СХЕМА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			руково дители	специа листы	служа щие
1	2	3	4	5	6
1	Базовый коэффициент				
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры, ординатуры, стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: по программам подготовки специалистов среднего звена; по программам подготовки квалифицированных рабочих	от 1,28 до 1,33	от 1,28 до 1,33	от 1,28 до 1,33
			1,28	1,28	1,28

		(служащих)					
		Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	1,04	1,04	1,04		
		Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,0	базовая единица	базовая единица		
(в ред. Законов Санкт-Петербурга от 25.12.2015 N 904-186, от 08.12.2016 N 637-111)							
2	Повышающие коэффициенты к базовому окладу						
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет		от 0,05 до 0,50	от 0,05 до 0,50		
		Стаж работы от 10 до 20 лет					
		Стаж работы от 5 до 10 лет					
		Стаж работы от 2 до 5 лет					
		Стаж работы от 0 до 2 лет					
(п. 2.1 в ред. Закона Санкт-Петербурга от 25.12.2015 N 904-186)							
2.2	Коэффициент специфики работы	Тип 1		от 0 до 1,50			
		Тип 2					
		Тип 3					
		Тип 4					
		Тип 5					
(в ред. Закона Санкт-Петербурга от 17.07.2013 N 448-81)							
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:					
		ведущий мастер сцены				от 0,30 до 0,35	
		ведущий концертмейстер				от 0,30 до 0,35	
		высшая категория, международный класс				от 0,25 до 0,35	от 0,25 до 0,35
		ведущая категория, I класс				от 0,20 до 0,30	от 0,20 до 0,30
		первая категория, II класс				от 0,10 до 0,20	от 0,10 до 0,20

		вторая категория, III класс	от 0,05 до 0,15	от 0,05 до 0,15	
		Ученая степень:			
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40	от 0,10 до 0,40	от 0,10 до 0,40
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40	от 0,10 до 0,40	от 0,10 до 0,40
		Ведомственные знаки отличия в труде	от 0,10 до 0,15	от 0,10 до 0,15	от 0,10 до 0,15
(п. 2.3 в ред. Закона Санкт-Петербурга от 25.12.2015 N 904-186)					
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1	от 0 до 1,00	-	-
		Группа 2			
		Группа 3			
		Группа 4			
		Группа 5			
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	от 0,10 до 0,80	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей			
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений			

**Коэффициент  
специфики работы, устанавливаемый руководителям, служащим и специалистам  
государственных дошкольных образовательных организаций Санкт-Петербурга**

№ п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
5	Дошкольные образовательные организации:	
5.2	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную	0,20

	общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	
5.3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
5.4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
5.5	Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями	0,01
5.6	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30

**ТАРИФНАЯ СЕТКА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ  
ДЛЯ РАСЧЕТА ИХ СТАВОК (ОКЛАДОВ)**

**ТАРИФНАЯ СЕТКА  
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

(в ред. Закона Санкт-Петербурга от 25.12.2015 N 904-186)

Таблица 1

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

**ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ  
ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

(в ред. Закона Санкт-Петербурга от 17.07.2013 N 448-81)

Таблица 2

N п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент специфики работы	Тип 1	от 0 до 0,80
		Тип 2	
		Тип 3	

		Тип 4	
		Тип 5	
1-1	Коэффициент специфики работы для отдельных категорий высококвалифицированных рабочих учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга	Тип 1	от 0 до 1,90
		Тип 2	
		Тип 3	
		Тип 4	
		Тип 5	
(п. 1-1 введен Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 N 448-81)			
2	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Ведомственные знаки отличия в труде	от 0,10 до 0,15
(п. 2 в ред. Закона Санкт-Петербурга от 25.12.2015 N 904-186)			

**Группы  
по оплате труда руководителей государственных дошкольных образовательных организаций  
Санкт-Петербурга**

N п/п	Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	2	3	4	5	6
1	Дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые образовательные организации, организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

**ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ  
К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты <*>, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты <*>, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

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

получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы.

Информационная карта  
Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников  
ГБДОУ детский сад № 23 Калининского района Санкт-Петербурга

ФИО педагога \_\_\_\_\_ за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_  
итоговый балл \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Значения критерия	Баллы педагога	Баллы комиссии
1	Участие в создании РППС дошкольного учреждения, группы	Количественный показатель. Баллы присваиваются за соответствие РППС требованиям ФГОС ДО и Образовательной программы дошкольного образования (в том числе высокое качество используемых демонстрационных и раздаточных материалов)	от 0 до 12 баллов (согласно положению об оценке РППС) <b>Определяется комиссией. Результатом подтверждения баллов является сводная таблица оценки пополнения РППС (Таблицу представляет старший воспитатель)</b>		
2	Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Количественный показатель. 1. Все мероприятия согласовываются со старшим воспитателем не менее чем за две недели до проведения. 2. Баллы присваиваются за высокий уровень проведения мероприятий, реализацию проектов. 3. Баллы присваиваются за подготовку воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях и т.д.	В рамках ДОУ – 1 балл за каждое мероприятие сверх годового плана <i>Подтверждается отзывом одного из членов комиссии по распределению стимулирующих выплат, информационной картой проекта, фотоматериалами, наградным листом, справкой от старшего воспитателя.</i> За районное мероприятие, требующее присутствие воспитанников – 5 баллов, не требующее присутствие воспитанников – 1 балл За участие в городских мероприятиях, требующих присутствие воспитанников – 10 баллов, не требующее присутствие		

			<p>воспитанников – 2 балла</p> <p>За участие во всероссийских, международных мероприятиях, требующих присутствие воспитанников – 15 баллов, не требующее присутствие воспитанников – 2 балла</p> <p>За участие в конкурсах, выставках в сети интернет-1 балл, но не более 3 мероприятий.</p> <p><i>Участие подтверждается положением о конкурсе (выставке, соревновании) фото или видео материалами, листом (грамотой) награждения участников, скриншотом.</i></p>		
3	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	3.1 Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий.	<p>Реализация системы физкультурно-оздоровительной работы – до 5 б.</p> <p><i>Результатом подтверждения баллов является справка по результатам контроля от старшей медсестры, старшего воспитателя.</i></p>		
		3.2 Отсутствие травм у воспитанников группы во время образовательного процесса	<p>Доля воспитанников, получивших травму во время образовательного процесса (отсутствие травм)</p> <p>- 0 баллов нет травм, - 10 баллов за каждую травму</p> <p><i>Результатом подтверждения травм является справка от старшей медсестры детского сада или заведующего ДОУ.</i></p>		
		3.3 Средний показатель заболеваемости воспитанников группы по сравнению с прошедшим полугодием.	<p>Максимальный балл=10.</p> <p>Снижение более 10 % = 10 баллов, на том же уровне = 5 баллов, увеличение более 15% = 0 баллов</p> <p>Высчитывается по соотношению детодней за 6 месяцев.</p> <p>Для специалистов высчитывается средний по детскому саду показатель заболеваемости.</p> <p><i>Результатом подтверждения баллов – является справка о посещаемости детей от старшей медсестры детского сада.</i></p>		
4	Обеспечение	4.1 Участие в семинарах, мастер-	2 балла - Обучение на КПК		

<p>непрерывного повышения профессионального мастерства</p>	<p>классов, конференциях, конкурсах, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.</p> <p>Количественный показатель участия в мероприятиях разного уровня</p> <p>1. Баллы присваиваются в случае участия педагога в мероприятиях связанных с профессиональной педагогической деятельностью при очном участии и имеющих официальный статус.</p> <p>2. При участии в нескольких мероприятиях баллы суммируются</p>	<p>Предоставить удостоверение о прохождении КПК, лицензию организации на осуществление образовательной деятельности</p> <p>Распространение опыта:</p> <p>2 балла – в своем ДООУ (проведение семинаров, консультаций, выступление на педсовете и т.д.)</p> <p>4 балла – районный уровень (участие в конкурсах, выступление на КМО, проблемно-целевых курсах, семинарах, конференциях и т.д.)</p> <p>10 баллов – городской уровень (городские конкурсы, семинары, фестивали, конференции, и т.д.)</p> <p>15 баллов – всероссийский уровень (конкурсы, конференции, фестивали, форумы и т.д.)</p> <p>Предоставить подтверждение в учреждение: лист регистрации участников мероприятия, программу мероприятия, или сертификат участника мероприятия, положение.</p>		
	<p>4.2 Наличие страницы группы на сайте ДООУ, методических разработок, публикаций, консультаций</p> <p>4.3 Участие в инновационной деятельности</p> <p>4.4 Реализация проектной деятельности</p>	<p>3 балла – постоянное ведение страницы на официальном сайте учреждения</p> <p><i>Подтверждается справкой от старшего воспитателя.</i></p> <p>5б - подтверждается приказом руководителя ДООУ о включении в рабочую творческую группу.</p> <p>3б.- проекты не входящие в годовой план при наличии плана проекта, включение его в календарное планирование и итогового мероприятия (презентация проекта, портфолио).</p> <p><i>В комиссию предоставляется информационная карта проекта согласованная старшим воспитателем.</i></p>		

5	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ и т.д. В творческих группах и комиссиях внутри ДОУ	Количественный показатель участия в мероприятиях разного уровня 1. Баллы присваиваются в случае участия педагога в мероприятиях связанных с профессиональной педагогической деятельностью при очном участии и имеющих официальный статус. 2. При участии в нескольких мероприятиях баллы суммируются	2балла – за участие (очное) от детского сада в мероприятиях района, города, страны (семинары, КМО, МО, конференции, вебинары и т.д.). <i>Подтверждается справками от старшего воспитателя, сертификатами, удостоверениями участника, листом регистрации).</i> 2балла – за участие педагога в создании методической базы детского сада (участие в разработке программ, пособий, методической информации и документации детского сада) <i>Подтверждается справкой от старшего воспитателя.</i> 2 балла – за участие педагога в работе творческих, консультационных и др. групп внутри детского сада. <i>Подтверждается выпиской из приказа заведующего ДОУ</i>		
6	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста.	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы педагогической деятельности до 3 лет (наставничество)	до 5 баллов. Результатом подтверждения баллов является копия приказа по ДОУ о наставничестве, наличие плана работы наставника с молодым специалистом.		
7	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации		3 балла. 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	п.8.1 Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, на деятельность педагога, грубые нарушения трудовой дисциплины.	0 баллов – отсутствие жалоб, до 25 баллов – обоснованная жалоба. <i>Результатом подтверждения баллов является справка, приказ от заведующего детским садом, копия жалобы.</i>		

		п.8.2 Наличие благодарности от участников образовательного процесса	5 баллов – благодарность педагогу от: - родителей, законных представителей (должны быть заверены заведующим ДОУ) - социальных партнеров (копия благодарности)		
		п.8.3 Профориентационная работа проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями) Количественный показатель.	2 балла – за каждое мероприятие для родителей (открытые занятия, групповые консультации, мастер-классы, проекты и т.п., заранее согласованное со старшим воспитателем) <i>Подтверждением могут быть – фото или видео материалы, лист регистрации, отзывы родителей о проведенном мероприятии.</i>		
9	Качественное ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации.	п.9.1 Результаты контроля. Баллы присваиваются при соблюдении требований (отсутствие существенных замечаний) к документации по: 1) комплектации (наличию всех необходимых документов) 2) содержанию 3) оформлению 4) срокам представления 5) условия хранения  п.9.2 Результаты тематического контроля	2 балла - за каждый вид контроля без замечаний 1 балл - незначительные замечания, 0 баллов – грубые замечания, нарушения. <i>Результатом подтверждения баллов является справка по результатам контроля, выдается организатором проведения контроля.</i>  2 балла - за каждый вид контроля без замечаний 1 балл - незначительные замечания, 0 баллов – грубые замечания, нарушения. <i>Результатом подтверждения баллов являются справка по результатам контроля, выдается организатором проведения контроля.</i>		

10	Обеспечение доступности качественного образования	п.10.1 Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.)	5баллов. Предоставление индивидуальной программы (маршрута). Предоставление отчета о работе с детьми с особыми потребностями. Участие в работе по выявлению детей, находящихся в трудной жизненной ситуации.		
		п.10.2 реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности.	1балл Наличие индивидуального маршрута развития воспитанника группы. <i>Индивидуальный маршрут заверенный старшим воспитателем, справка от старшего воспитателя о качестве реализации маршрута</i>		

Информационная карта показателей оценки эффективности профессиональной деятельности старшего воспитателя

ФИО \_\_\_\_\_ За период \_\_\_\_\_ итоговый балл \_

№	Показатель	Критерии	Значение критерия	Баллы работника	Баллы комиссии
1	Участие в создании методической базы ДОУ	Количественный показатель. Баллы присваиваются за оформление и содержание методического кабинета (материалы систематизированы, постоянно пополняются и изменяются).	от 0 до 5 баллов Определяется комиссией		
2	Участие в разработке основных общеобразовательных программ учреждения	Количественный показатель.	от 0 до 5 баллов Подтверждается справкой заведующего, приказом.		
3	Осуществление инновационной деятельности (в форме реализации инновационных проектов и программ)	Количественный показатель.	от 0 до 5 баллов Подтверждается справкой заведующего положением, приказом или распоряжением.		
4	Публикация собственных методических разработок, рекомендаций, пособий.	Количественный показатель. Учитываются материалы, имеющие	2 балла - за опубликованную статью, методическую разработку, пособие.		

		соответствующий гриф и выходные данные (интернет издания не учитываются)	Подтверждается ксерокопией титульного листа, ISBN номером, ксерокопией страницы с содержанием и начало статьи.		
5	Выступления на мастер-классах, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях	Количественный показатель участия в мероприятиях разного уровня. 1. Баллы присваиваются в случае участия педагога в мероприятиях связанных с профессиональной педагогической деятельностью при очном участии и имеющих официальный статус. 2. При участии в нескольких мероприятиях баллы суммируются	4 балла – районный уровень 10 баллов – городской уровень 15 баллов – всероссийский уровень <i>(Подтверждается листом регистрации участников мероприятия, программой мероприятия, или сертификатом участника мероприятия, положением).</i>		
6	Общественная активность	Количественный показатель	2 балла. за участие (очное) от детского сада в мероприятиях района, города, страны (семинары, КМО, МО, конференции, вебинары и т.д.) <i>Подтверждается сертификатами, удостоверениями участника, листом регистрации).</i> 2 балла – за участие педагога в работе творческих, консультационных, комиссий и др. групп внутри детского сада. <i>Подтверждается выпиской из приказа заведующего ДОУ</i>		
7	7.1 Участие в подготовке педагогов ДОУ в конкурсах профессионального мастерства, выступлениях на МО, семинарах, конференциях и т.д. районного и городского уровня.	Количественный показатель участия в мероприятиях разного уровня. 1. Баллы присваиваются в случае участия педагога в мероприятиях связанных с профессиональной педагогической деятельностью при очном участии и имеющих официальный статус. 2. При участии в нескольких мероприятиях баллы суммируются	1 балла – районный уровень. 2 балла – городской уровень. 5 баллов – всероссийский уровень. <i>(Подтверждается листом регистрации участников мероприятия, программой мероприятия, или сертификатом участника мероприятия, положением).</i>		
	7.2 Подготовка педагогов к аттестации	Количественный показатель. Баллы присваиваются только при положительном результате.	2 – балла за подготовку одного педагога к аттестации.		

8	Наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы педагогической деятельности до 3 лет	5 баллов за каждого молодого специалиста <i>Результатом подтверждения баллов является копия приказа о наставничестве, наличие плана работы наставника с молодым специалистом.</i>		
9	Выполнение функции дежурного администратора	Количественный показатель.	5 баллов.		
10	Контроль 10.1 Качественное ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации	Результаты контроля. Баллы присваиваются при соблюдении требований (отсутствие существенных замечаний) к документации по: 1) комплектации (наличию всех необходимых документов) 2) содержанию 3) оформлению 4) срокам представления 5) условия хранения	3 балла - за каждый вид контроля без замечаний 1 балл - незначительные замечания, 0 баллов – грубые замечания, нарушения. <i>Результатом подтверждения баллов является справка по результатам контроля, выдается организатором проведения контроля.</i>		
	10.2 Своевременное и качественное представление информации (отчеты, проекты, справки)				
	10.3 Осуществление качественного контроля образовательной деятельности				
11	Размещение на сайте учреждения методических и иных документов	Количественный показатель	3 балла – постоянное обновление материала на официальном сайте учреждения <i>Подтверждается справкой от заведующего.</i>		
12	Наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, социальных партнеров на деятельность старшего воспитателя, грубые нарушения трудовой дисциплины.	Количественный показатель	0 баллов – отсутствие жалоб, 25 баллов – обоснованная жалоба. <i>Результатом подтверждения баллов является справка, приказ от заведующего детским садом, копия жалобы.</i>		
13	Благодарности от участников образовательного процесса, социальных партнеров.	Количественный показатель	5 баллов – благодарность педагогу от: - родителей, законных представителей (должны быть заверены заведующим ДОУ) - социальных партнеров (Подтверждается копией благодарности)		

14	14.1 Оказание методической помощи родителям (законным представителям) воспитанника.	Количественный показатель	2 балла – за каждое обращение родителя. <i>Подтверждением могут быть – справка заведующего, ксерокопия записи журнала обращения родителей.</i>		
	14.2 Выявление детей, находящихся в трудной жизненной ситуации.		2 балла – участие в работе по выявлению детей, находящихся в трудной жизненной ситуации		

## Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера

За период \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Баллы	Баллы выставленные работником	Баллы выставленные комиссией
1	Качество и эффективность финансово-хозяйственной деятельности	Контроль над выполнением государственного задания	до 20 б.		
		Качественное и четкое проведение инвентаризации, списание основных средств.	до 10 б.		
		Наличие замечаний от вышестоящих и контролирующих организаций, внутреннего контроля.	снять до 5 б. при наличие жалоб		
2	Качественное ведение документации	Своевременное и качественное предоставление требуемой информации (отчеты, справки, проекты, паспорта и т.д.)	до 20 б.		
3	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса, несоблюдение кодекса этики.	снять до 10 б. при наличие жалоб		
		Наличие благодарности от участников образовательного процесса	5 б.		
4	Общественная активность	Участие в работе органов общественного самоуправления (при участии в нескольких комиссиях баллы суммируются)	2 б.		
		Выполнение функции дежурного администратора	5б.		
Итого					

Показатели эффективности деятельности заместителя заведующего по АХР  
ФИО \_\_\_\_\_

За период \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Баллы	Баллы выставленные	Баллы выставленные
-------	------------	-----------------	-------	--------------------	--------------------

п				работником	комиссией
1	Обеспечение условий для организации образовательного процесса	Контроль санитарно-гигиенических условий в помещениях ДООУ и на прилегающей к нему территории.	до 5 б.		
		Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда.	до 5 б.		
2	Качество и эффективность хозяйственной деятельности	Эффективное планирование закупок по функционированию ДООУ.	2 б.		
		Контроль и проведение ремонтных работ в соответствии с контрактом.	до 5 б.		
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, обеспечение своевременного контроля над выполнением текущего ремонта.	до 5 б		
		Качественное и четкое проведение инвентаризации, списание основных средств.	до 10 б.		
		Эффективное руководство и осуществление качественного контроля за работой обслуживающего персонала.	2 б.		
		Наличие замечаний от вышестоящих и контролирующих организаций, внутреннего контроля.	снять до 5 б. при наличие жалоб		
3	Качественное ведение документации	Своевременное и качественное предоставление требуемой информации (отчеты, справки, проекты, паспорта и т.д.)	до 10 б		
4	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса, несоблюдение кодекса этики.	снять до 10 б. при наличие жалоб		
		Наличие благодарности от участников образовательного процесса	5 б.		
5	Общественная активность	Выполнение функции дежурного администратора	5 б.		
		Участие в работе органов общественного самоуправления (при участии в нескольких комиссиях баллы суммируются)	2 б.		

	Итого			
--	-------	--	--	--

### Показатели эффективности деятельности бухгалтера

За период \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Баллы	Баллы выставленные работником	Баллы выставленные комиссией
1	Качество и эффективность финансово-хозяйственной деятельности	Качественное и четкое проведение инвентаризации, списание основных средств.	до 10 б.		
		Наличие замечаний от вышестоящих и контролирующих организаций, внутреннего контроля.	снять до 5 б. при наличии жалоб		
2	Качественное ведение документации	Своевременное и качественное предоставление требуемой информации (отчеты, справки, проекты, паспорта и т.д.)	до 20 б.		
3	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса, несоблюдение кодекса этики.	снять до 10 б. при наличии жалоб		
		Наличие благодарности от участников образовательного процесса	5 б.		
4	Общественная активность	Выполнение функции дежурного администратора	5 б.		
		Участие в работе органов общественного самоуправления (при участии в нескольких комиссиях баллы суммируются)	2 б.		
		Итого			

### Показатели эффективности деятельности делопроизводителя

ФИО \_\_\_\_\_

За период \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Баллы	Баллы выставленные работником	Баллы выставленные комиссией
1	Соблюдение сроков исполнения документации	Баллы присваиваются при отсутствии замечаний	до 10 б.		

2	Качественное ведение документации в соответствии с номенклатурой дел	Баллы присваиваются при отсутствии замечаний и соблюдении требований к оформлению документации	до 20 б.		
3	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса, несоблюдение кодекса этики.	снять до 10 б. при наличии жалоб		
		Наличие благодарности от участников образовательного процесса	5 б.		
4	Общественная активность	Выполнение функции дежурного администратора	5 б.		
		Участие в работе органов общественного самоуправления (при участии в нескольких комиссиях баллы суммируются)	2 б.		
Итого					

### Показатели эффективности деятельности экономиста

За период \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Баллы	Баллы выставленные работником	Баллы выставленные комиссией
1	Качественное и эффективное исполнение государственного задания от планового государственного задания	Качественное планирование бюджета	до 10 б.		
		Наличие замечаний от вышестоящих и контролирующих организаций, внутреннего контроля.	снять до 5 б. при наличии жалоб		
2	Качественное ведение документации	Своевременное и качественное предоставление требуемой информации (отчеты, справки, проекты, паспорта и т.д.)	до 20 б.		
4	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса, несоблюдение кодекса этики.	снять до 10 б. при наличии жалоб		
		Наличие благодарности от участников образовательного процесса	5 б.		
5	Общественная активность	Выполнение функции дежурного администратора	5 б.		

	Участие в работе органов общественного самоуправления (при участии в нескольких комиссиях баллы суммируются)	2 б.		
	Итого			

**Показатели эффективности профессиональной деятельности  
помощника воспитателя**

ФИО \_\_\_\_\_

За период \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Баллы	Баллы выставленные работником	Баллы выставленные комиссией
1	Качественное и эффективное выполнение трудовых функций	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	до 10 б.		
		Сохранность имущества и инвентаря	до 10 б.		
		Наличие замечаний от вышестоящих и контролирующих организаций, внутреннего контроля.	снять до 5 б. при наличии жалоб		
2	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса, несоблюдение кодекса этики.	снять до 10 б. при наличии жалоб		
		Наличие благодарности от участников образовательного процесса	5 б.		
3	Общественная активность	Участие в работе органов общественного самоуправления (при участии в нескольких комиссиях баллы суммируются)	2 б.		
		Активное участие в образовательной деятельности (подтверждается воспитателем)	до 5 б.		
		Участие в создании развивающей предметно-пространственной среды (подтверждается воспитателем)	до 5 б.		

	Итого			
--	-------	--	--	--

**Общественная активность помощника воспитателя  
(подтверждается воспитателями)**

Критерии оценки	Сумма баллов	Баллы выставленные педагогами
Активное участие в образовательной деятельности (подтверждается воспитателем)	до 5 б.	
Участие в создании развивающей предметно-пространственной среды (подтверждается воспитателем)	до 5 б.	

\_\_\_\_\_  
Подпись педагога

\_\_\_\_\_  
ФИО педагога

\_\_\_\_\_  
Подпись педагога

\_\_\_\_\_  
ФИО педагога

**Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений**

за период \_\_\_\_\_

№	Показатель критерия	Балл (расшифровка баллов)	Количество баллов (работник)	Количество баллов (комиссия)
1.	Образцовое состояние помещений и оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	до 10 б.		
2.	Сохранность инвентаря	до 10 б.		
3.	Отсутствие замечаний контролирующих органов	отсутствие - 0 б. наличие – «минус» 5 б.		
4.	Участие в работе органов общественного самоуправления.	за каждый -2 б		
5.	Наличие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса, несоблюдение кодекса этики.	«минус» до 10 баллов		

6	Наличие благодарности от участников образовательного процесса	5 б.		
	ИТОГО			

**Показатели эффективности деятельности  
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

за период \_\_\_\_\_

№	Показатель критерия	Балл (расшифровка баллов)	Количество баллов (работник)	Количество баллов (комиссия)
1.	Своевременное и качественное выполнение работ по обслуживанию и ремонту здания	до 10 б.		
2.	Сохранность имущества и инструментов	до 10 б.		
3.	Отсутствие замечаний контролирующих органов	отсутствие - 0 б. наличие – «минус» 5 б.		
4.	Участие в работе органов общественного самоуправления.	за каждый - 2 б.		
5.	Наличие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса, несоблюдение кодекса этики.	«минус» до 10 баллов		
6	Наличие благодарности от участников образовательного процесса	5 б.		
	ИТОГО			

**Показатели эффективности деятельности машиниста по стирке  
и ремонту спецодежды (белья)**

за период \_\_\_\_\_

№	Показатель критерия	Балл (расшифровка баллов)	Количество баллов (работник)	Количество баллов (комиссия)
1.	Своевременное и качественное выполнение работ по стирке и ремонту спецодежды(белья) в соответствии с требованиями СанПиН	до 10 б.		
2.	Сохранность имущества и оборудования	до 10 б.		
3.	Отсутствие замечаний контролирующих органов	отсутствие - 0 б. наличие – «минус» 5 б.		

4.	Участие в работе органов общественного самоуправления.	за каждый - 2 б.		
5.	Наличие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса, несоблюдение кодекса этики.	«минус» до 10 баллов		
6.	Наличие благодарности от участников образовательного процесса	5 б.		
	ИТОГО			

### Показатели эффективности деятельности кастаняши

\_\_\_\_\_ за период \_\_\_\_\_

№	Показатель критерия	Балл (расшифровка баллов)	Количество баллов (работник)	Количество баллов (комиссия)
1.	Своевременное и качественное выполнение работ по стирке и ремонту спецодежды(белья) в соответствии с требованиями СанПиН	до 10 б.		
2.	Сохранность имущества и оборудования	до 10 б.		
3.	Отсутствие замечаний контролирующих органов	отсутствие - 0 б. наличие – «минус» 5 б.		
4.	Участие в работе органов общественного самоуправления.	за каждый - 2 б.		
5.	Наличие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса, несоблюдение кодекса этики.	«минус» до 10 баллов		
6.	Наличие благодарности от участников образовательного процесса	5 б.		
	ИТОГО			

### Показатели эффективности деятельности уборщика территории

\_\_\_\_\_ за период \_\_\_\_\_

№	Показатель критерия	Балл (расшифровка баллов)	Количество баллов (работник)	Количество баллов (комиссия)
1.	Образцовое содержание территории	до 10 б.		
2.	Сохранность имущества и инвентаря	до 10 б.		

3.	Отсутствие замечаний контролирующих органов	отсутствие - 0 б. наличие – «минус» 5 б.		
4.	Участие в работе органов общественного самоуправления.	за каждый - 2 б.		
5.	Наличие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса, несоблюдение кодекса этики.	«минус» до 10 баллов		
6	Наличие благодарности от участников образовательного процесса	5 б.		
	ИТОГО			