

Принято на
Общем собрании
работников
ГБДОУ детского сада № 23
Протокол от 26.08.2024г.
№ 1

Утверждено
Приказом от 30.08.2024г.
№1/55/1

_____ Н.И.Мозгалина

С учетом мнение ППО ГБДОУ
детского сада № 23
Протокол от _____ 20 _____

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**

1.Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного (дошкольного) образовательного учреждения (далее – Положение) подготовлено в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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;
- должностной оклад - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;
- фонд оплаты труда (далее - ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;
- 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 оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;
- доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;
- надбавки - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

1.4. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Минпросвещения России от 04 апреля 2025 года № 269 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательными программами среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и в случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки".

1.5. 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.

1.6. 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).

1.7. 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.Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников образовательных организаций состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

2.2. При формировании ФДО работников образовательного учреждения, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям учитывается коэффициент специфики работы (приложение № 1).

2.3. Величина ФНД определяется в процентном отношении к ФДО и ФС и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд},$$

где:

Кнд – соответствующий размер фонда надбавок и доплат, установленный в процентах и определенный администрацией Калининского района Санкт-Петербурга.

2.4. Фонд надбавок и доплат направляется на :

- доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных.
- стимулирующие выплаты
- премирование работников
- предоставления материальной помощи

2.5 Размер доплат и надбавок и материального поощрения, а также порядок и условия их установления определяются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда в соответствии с Положением о надбавках и доплатах работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения

детского сада № 23 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Калининского района Санкт-Петербурга с учетом мнения профсоюзной организации ГБДОУ детского сада № 23 Калининского района Санкт-Петербурга.

3.Должностные оклады руководителей Образовательного учреждения

3.1 К категории руководителей относятся следующие должности:

- заведующий – руководитель 1 уровня,
- заместитель заведующего по АХР - руководитель 2 уровня
- главный бухгалтер – руководитель - 2 руководитель уровня

3.2. Размер должностного оклада руководителей Образовательного учреждения определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.3. Заведующему доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению администрации Калининского района Санкт-Петербурга.

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

$Бо = Б \times К$,

где:

Бо - размер базового оклада работника;

Б - размер базовой единицы;

К - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере в соответствии со Схемой расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих Образовательного учреждения (далее – Схема расчета) (приложение № 1).

3.4. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя.

3.4.1. Для определения размера должностного оклада руководителя применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент квалификации;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент уровня управления.

3.4.2. Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии со Схемой расчета (приложение № 2).

Коэффициент квалификации определяется на основании:

- аттестации и руководящих работников,
- дипломов (доктор, кандидат наук)
- удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный),
- удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

Размер коэффициента устанавливается в соответствии со Схемой расчета (приложение № 1). Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

Руководителю, имеющему ученую степень доктор наук и кандидата наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения.

3.4.3. Коэффициент масштаба управления

Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии:

1) со Схемой расчета (приложение № 1);:

2) с Порядком отнесения к группам по оплате труда руководителя Образовательного учреждения и группой по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, утвержденной распоряжением администрации Калининского района (приложение № 3).

3) объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями (приложение № 4).

3.4.4. Коэффициент уровня управления

Размер коэффициента уровня управления устанавливается в соответствии со Схемой расчета (приложение № 1).

4. Должностные оклады специалистов (служащих) образовательных организаций

4.1. К категории служащих относятся следующие должности:

- помощник воспитателя,
- делопроизводитель

4.2. К категории специалистов относятся следующие должности:

- старший воспитатель
- воспитатель
- музыкальный руководитель
- инструктор по физической культуре
- педагог дополнительного образования
- бухгалтер
- экономист
- специалист по закупкам

4.3. Расчет должностного оклада специалиста и служащего Образовательного учреждения

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) образовательного учреждения, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Базовый оклад специалиста (служащего) является составной частью должностного оклада специалиста (служащего) и исчисляется по формуле:

Бо = Б

4.4. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих)

Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста (служащего) применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент стажа работы
- коэффициент специфики работы

-коэффициент квалификации

Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.4.1. Коэффициент стажа работы

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы в соответствии со Схемой расчета (приложение № 1).

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также, сведения на основании которых выдана справка о работе.

Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

В стаж педагогической работы специалистов засчитывается время работы в организации по специальности (профессии) соответствующей профилю работы в Образовательном учреждении:

- преподаватель,
- старший преподаватель,
- старший воспитатель,
- воспитатель-методист,
- учитель,
- учитель – логопед,
- учитель – дефектолог,
- педагог- психолог,
- педагог,
- педагог – воспитатель,
- старшие методисты,
- методисты
- инструктор по физической культуре

В стаж педагогической работы музыкальных руководителей засчитывается время работы в организации по специальности (профессии) соответствующей профилю работы в Образовательном учреждении:

-педагогический работник учреждений среднего профессионального образования (отделений) культуры и искусства, музыкально-педагогического, музыкального;

-преподаватель специальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей),

- учитель музыки,

В стаж педагогической работы инструкторов по физической культуре засчитывается время работы в организации по специальности (профессии) соответствующей профилю работы в Образовательном учреждении:

- учитель и преподаватель физвоспитания,

- руководитель физического воспитания,

тренер – преподаватель

-старшим тренером – преподавателем

В стаж педагогической работы помощников воспитателей засчитывается время работы в организации по специальности (профессии) соответствующей профилю работы в Образовательном учреждении:

- младшим воспитателем

При увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет изменение в оплате труда возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается педагогическим работникам Образовательного учреждения, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- впервые приступили к работе в Образовательном учреждении по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с Образовательным учреждением;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

4.4.2. Коэффициент специфики работы

-Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением № 1

-Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

-К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы для определения базового оклада в размере 0,15, не относятся заместители по общим (хозяйственным и т.п.) вопросам и главные бухгалтеры.

- Коэффициент специфики работы от 0,01, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в Образовательном учреждении.

4.4.3. Коэффициент квалификации

-Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических работников, проводимой в соответствии со Схемой расчета (приложение № 2);

-Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со Схемой расчета (приложение № 2);

-Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

-Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты) молодым специалистам – педагогическим работникам Образовательного учреждения, отвечающим 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 Образовательном учреждении по специальности не позднее

- трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с Образовательным учреждением, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты).
- Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.
- Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу.

5. Тарифные ставки (оклады) работников, отнесенных к профессиям рабочих

5.1. Расчет тарифных ставок (окладов) работников, отнесенных к профессиям рабочих.

Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательного учреждения, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент таблица № 1

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$Tc(o) = B \times Tk,$$

где:

$Tc(o)$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

Tk - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно тарифной сетке по оплате труда рабочих Образовательного учреждения согласно таблице 1.

Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников Образовательного учреждения.

5.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих

Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

Тарификация рабочих осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих в соответствии с таблицей 1.

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

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации), а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики труда). Исчисляется по формуле:

$$Tc(o)=BxTk+BxKc+BxKk$$

где:

$Tc(o)$ -размер тарифной ставки(оклада) рабочего

Tk – тарифный коэффициент. Устанавливаемый согласно таблице 1

Kk - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с таблицей 2

Таблица 2

№ П/П	Наименование повышающего коэффициента	Основания для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1.	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: «Заслуженный»	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0.15

6.Стимулирующие выплаты

6.1.Стимулирующие выплаты за качество труда педагогическим и не педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с приложением № 5.

Приложение 1

**Схема расчета
должностных окладов руководителей, специалистов и служащих**

п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6	
Базовый коэффициент					
1.	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры - стажировки	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	1,3	1,3	1,3
		По программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04

		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
1.	Стаж работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05
2	Коэффициент специфики работы		От 0 до 1,50	От 0 до 1,50	От 0 до 1,50
3.	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации			
		Высшая категория	0,35	0,35	-
		Первая категория	0,20	0,20	-
		За ученую степень:			
		Доктор наук:	0,40	0,40	
		Кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР			
		«Народный...»	0,40	0,40	0,40
		«Заслуженный ...»	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
4.	Коэффициент масштаба управления	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
		Группа 1			
		Уровень 1 - руководители	От 0,80 до 0,90		
		Уровень 2 Заместители руководителей	0,60		

		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 Заместители руководителей	0,40		
		Группа 3			
		Уровень 1 - руководители	0,55		
		Уровень 2 Заместители руководителей	0,35		
		Группа 4			
		Уровень 1 - руководители	0,50		
		Уровень 2 Заместители руководителей	0,30		

Приложение 2

Коэффициент специфики работы,

устанавливаемый служащим и специалистам

№ п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работника	Коэффициент специфики работы
1	Дошкольные образовательные организации:	
1	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего программу дошкольного образования	0,20
2	Педагогическим работникам, реализующим программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
3	Педагогическим работникам, реализующим программу дошкольного образования, за применение в образовательном процессе новых технологий	0,20
4	Педагогическим работникам, реализующим программу дошкольного образования на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями	0,01
5	Помощникам воспитателя за участие в реализации образовательных программ	0,60

Приложение 3

**Порядок
отнесения к группам по оплате труда руководителя**

1. Группа по оплате труда руководителя Образовательного учреждения определяются не чаще одного раза в год Комитетом по образованию в соответствии с установленным им порядком и на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели, характеризующие масштаб управления Образовательным учреждением
2. При наличии других показателей, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательном учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Комитетом по образованию за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.
3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается распоряжением администрации Калининского района Санкт-Петербурга.
4. При установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся (воспитанников) Образовательного учреждения определяется:
- по списочному составу на начало учебного года;
5. Для установления группы по оплате труда руководителей, учреждение не чаще 1 раза в год представляет в администрацию Калининского района соответствующие документы, подтверждающие наличие указанных объемов работы учреждения.

**Группы
по оплате труда руководителя**

п/п	Тип государственной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
	Дошкольные образовательные организации	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

Приложение 4

**Объемные показатели,
характеризующие масштаб управления**

п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов для расчета
	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и(или) присмотр и уход за детьми	За группу	10
3	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в организациях дополнительного образования (для детей), в том числе: В многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
	В однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников,aviаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.	За каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
	Спортивной направленности		
4	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно За каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
6	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	До 20

7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других общеобразовательных организациях	За наличие до четырех групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 10
		За наличие четырех и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 30
8	Наличие при образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих) - <i>перечислить в графе 4</i>	За каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек	До 20
		от 100 до 200 человек	До 30
		свыше 200 человек	До 50
9	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
10	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности, в том числе:		
	Спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу дополнительно	5
	Учебно-тренировочных групп	За каждого обучающегося дополнительно	0,5
	Групп спортивного совершенствования	За каждого обучающегося дополнительно	2,5
	Групп высшего спортивного мастерства	За каждого обучающегося дополнительно	4,5
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования) - <i>перечислить в графе 4</i>	За каждый вид	До 15

13	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
14	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	За каждую единицу	До 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	До 20
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе образовательных организаций	До 30
		В других случаях	До 15
16	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошающем земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 50
17	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
18	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
19	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	До 1
20	Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

	обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья		
21	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в образовательных организациях дополнительного образования детей концертных залов вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества- (перечислить в графе 4)	За каждый вид	До 20
	Итого		

Приложение № 5

Положение

**о распределении и назначения стимулирующих выплат из фонда надбавок
и доплат за качество труда категории педагогических работников
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. Настоящее положение регламентируется основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами;
- 1.2. Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат педагогическим работникам ДОУ, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.
- 1.3. Материальное стимулирование педагогических работников ДОУ производится из части фонда надбавок и доплат.
- 1.4. Основаниями для стимулирования педагогических работников являются показатели качества их профессиональной деятельности.
- 1.5. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам ДОУ производятся ежемесячно по итогам работы за предыдущий период (далее- Премиальный период). Премиальный 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
- 1.6. На основании решения Комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат за качество труда педагогических работников (далее – Комиссия), заведующий ДОУ издаёт приказ о выплате стимулирующих надбавок.

2. Порядок установления стимулирующих надбавок.

- 2.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности педагогических работников для установления стимулирующих надбавок, является его личное обращение в Комиссию.
- 2.2. Основными принципами оценки достижений педагогических работников ДОУ являются:
 - единые процедура и технология оценивания;
 - достоверность используемых данных;
 - соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.
- 2.3. Педагогический работник , претендующий на установление стимулирующей выплаты (далее-Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями и предоставляет в Комиссию информационную карту.
- 2.4.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.

3. Порядок определения размера и расчета стимулирующих выплат.

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

- производится подсчет баллов Претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности за Премиальный 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.

Показателей оценки эффективности профессиональной деятельности старшего воспитателя

№	Показатель	Критерии	Значение критерия
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 12 баллов Определяется комиссией
2	Участие в разработке основных общеобразовательных программ учреждения	Количественный показатель.	от 0 до 10 баллов Подтверждается справкой заведующего, приказом.
3	Осуществление инновационной деятельности (в форме реализации инновационных проектов и программ)	Количественный показатель.	от 0 до 15 баллов Подтверждается справкой заведующего положением, приказом или распоряжением.
4	Публикация собственных методических разработок, рекомендаций, пособий.	Количественный показатель. Учитываются материалы, имеющие соответствующий гриф и выходные данные (интернет издания не учитываются)	5 балла - за опубликованную статью, методическую разработку, пособие. Подтверждается ксерокопией титульного листа, ISBN номером, ксерокопией страницы с содержанием и начало статьи.
5	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	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	2 балла за КПК (подтверждается удостоверением) <u>Выступления на мастер-классах, групповых консультаций, выступлениях на конференциях, семинарах, методических объединениях</u> 10 балла – районный уровень 15 баллов – городской уровень 20 баллов – всероссийский уровень (Подтверждается листом регистрации участников мероприятия, программой мероприятия, или сертификатом участника мероприятия, положением). <u>Участие в профессиональных конкурсах</u> 5 баллов - участие 10 баллов – районный уровень 15 баллов – городской уровень 20 баллов – всероссийский уровень (Подтверждается сертификатом, грамотой, благодарностью, положением)
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.) (Подтверждается сертификатами, удостоверениями участника, листом регистрации, справкой руководителя).

			2 балла – за участие педагога в работе творческих, консультационных, комиссий и др. групп внутри детского сада. (<i>Подтверждается выпиской из приказа заведующего ДОУ</i>). 10 баллов – за работу в районных творческих группах, методических объединениях (подтверждается приказом организаций находящихся в ведении ИОГВ). 10 баллов – участие в экспертных комиссиях, мероприятий, состав которых утвержден ИОГВ или организациями находящихся в ведении ИОГВ (Подтверждается выпиской из приказа организаций находящихся в ведении ИОГВ, распоряжением ИОГВ)
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	8 баллов – районный уровень. 10 балла – городской уровень. 12 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.	5 – балла за подготовку одного педагога к аттестации.
8	Наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы педагогической деятельности до 3 лет	10 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	Качественное ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации: 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 2 балл - незначительные замечания, 1 балл – существенные замечания, 0 баллов – грубые нарушения, не выполнение. <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	Количественный показатель	0 баллов – отсутствие жалоб, 25 баллов – обоснованная жалоба. <i>Результатом подтверждения баллов является справка, приказ от заведующего детским садом, копия жалобы.</i>

дисциплины.			
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	до 10 баллов – 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 и критерии эффективности деятельности педагогических работников

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Значения критерия
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) Определяется комиссией. Результатом подтверждения баллов является сводная таблица оценки пополнения РППС <i>(Таблицу представляет старший воспитатель)</i>
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 – 2 балла 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> 2 балла за посещение библиотеки <i>Подтверждается листом регистрации (ксерокопия)</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 воспитанников – 2 балла За участие во всероссийских, международных мероприятиях, требующих присутствие воспитанников – 15 баллов, не требующее присутствие воспитанников – 2 балла За участие в конкурсах, выставках в сети интернет-1 балл, но не более 3 мероприятий. <i>Участие подтверждается положением о конкурсе (выставке, соревновании) фото или видео материалами, листом (грамотой) награждения участников, скриншотом.</i>
3	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	3.1 Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий.	Реализация системы физкультурно-оздоровительной работы – до 5 б. <i>Результатом подтверждения баллов является справка по результатам контроля от старшей медсестры, старшего воспитателя.</i>
		3.2 Отсутствие травм у	Доля воспитанников, получивших травму во время

		<p>воспитанников группы во время образовательного процесса</p> <p>3.3 Средний показатель заболеваемости воспитанников группы по сравнению с прошедшим полугодием.</p>	<p>образовательного процесса (отсутствие травм) - 0 баллов нет травм, - 10 баллов за каждую травму <i>Результатом подтверждения травм является справка от старшей медсестры детского сада или заведующего ДОУ.</i></p> <p>Максимальный балл=10. Снижение более 10 % = 10 баллов, на том же уровне = 5 баллов, увеличение более 15% = 0 баллов Высчитывается по соотношению детодней за 6 месяцев. Для специалистов высчитывается средний по детскому саду показатель заболеваемости. <i>Результатом подтверждения баллов – является справка о посещаемости детей от старшей медсестры детского сада.</i></p>
4	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	<p>4.1 Участие в семинарах, мастер-классах, 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>2 балла - Обучение на КПК Предоставить удостоверение о прохождении КПК, лицензию организации на осуществление образовательной деятельности</p> <p><u>Распространение опыта:</u> 2 балла – в своем ДОУ (проведение семинаров, консультаций, выступление на педсовете и т.д.) 4 балла – районный уровень (выступление на КМО, проблемно-целевых курсах, семинарах, конференциях и т.д.) 10 баллов – городской уровень (семинары, фестивали, конференции, и т.д.) 15 баллов – всероссийский уровень (конференции, фестивали, форумы и т.д.) <u>Участие в конкурсах:</u> Районный уровень: 5баллов за участие, 8 баллов - лауреат (дипломант), 10 баллов - победитель. Городской уровень: 10 баллов за участие, 15 баллов - лауреат (дипломант), 20 - победитель. Всероссийский уровень: 20 баллов - участие, 25 баллов - лауреат (дипломант), 30 баллов - победитель. Предоставить подтверждение в учреждение: лист регистрации участников мероприятия, программу мероприятия, или сертификат участника мероприятия, положение.</p>
		<p>4.2 Наличие страницы группы на сайте ДОУ, 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 <i>Подтверждается справкой от старшего воспитателя.</i></p> <p>5 баллов - подтверждается приказом руководителя ДОУ о включении в рабочую творческую группу.</p> <p>3 балла- проекты не входящие в годовой план при наличии плана проекта, включение его в календарное планирование и итогового мероприятия (презентация проекта, портфолио). <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	2 балла – 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> 2 балла – 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. п.8.2 Наличие благодарности от участников образовательного процесса п.8.3 Профориентационная работа проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями) Количественный показатель.	0 баллов – отсутствие жалоб, до 25 баллов – обоснованная жалоба. <i>Результатом подтверждения баллов является справка, приказ от заведующего детским садом, копия жалобы.</i> 5 баллов – благодарность педагогу от: - родителей, законных представителей (должны быть заверены заведующим ДОУ) - социальных партнеров (копия благодарности) 3 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) условиям 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>

1 0	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.)	5 баллов. 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>

Положение
о распределении и назначении стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат за качество труда категории не педагогических работников 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. Настоящее положение регламентируется основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами;
- 1.2. Дополнение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат категориям не педагогических работников: заместителям руководителя, главному бухгалтеру, прочим специалистам, служащим, рабочим ДОУ, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.
- 1.3. Материальное стимулирование заместителям руководителя, главному бухгалтеру, прочим специалистам, служащим, рабочим ДОУ производится из части фонда надбавок и доплат.
- 1.4. Основаниями для стимулирования заместителям руководителя, главному бухгалтеру, прочим специалистам, служащим, рабочим ДОУ являются показатели качества их профессиональной деятельности.
- 1.5. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру, прочим специалистам, служащим, рабочим ДОУ производятся ежемесячно по итогам работы за предыдущий период (далее- Премиальный период). Премиальный 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

1.6. 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.

2. Порядок установления стимулирующих надбавок.

2.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности заместителям руководителя, главному бухгалтеру, прочим специалистам, служащим, рабочим ДОУ, для установления стимулирующих надбавок, является его личное обращение в Комиссию.

2.2. Основными принципами оценки достижений заместителям руководителя, главному бухгалтеру, прочим специалистам, служащим, рабочим ДОУ являются:

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

2.3. 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.

2.4.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.

3. Порядок определения размера и расчета стимулирующих выплат.

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

- производится подсчет баллов Претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности за Премиальный 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.

Показатели эффективности деятельности заместителя заведующего по АХР

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Баллы
1	Обеспечение условий для организации образовательного процесса	Контроль санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ и на прилегающей к нему территории.	до 10 б.
		Обеспечение комплексной безопасности учреждения	до 5 б.
2	Качество и эффективность хозяйственной деятельности	Эффективное планирование закупок по функционированию ДОУ.	5 б.
		Контроль и проведение ремонтных работ в соответствии с контрактом.	до 10 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 подрядных организаций.	5 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	

Максимальное количество баллов: 72

Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Баллы
1	Качество и эффективность финансово-хозяйственной деятельности	Контроль над выполнением государственного задания	до 20 б.
		Качественное и четкое проведение инвентаризации, списание основных средств.	до 20 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	5 б.
		Итого	

Максимальное количество баллов: 72

Показатели эффективности деятельности делопроизводителя

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Баллы
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 наличие 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	

Максимальное количество балл: 42

Показатели эффективности деятельности бухгалтера

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Баллы
1	Качество и эффективность финансово-хозяйственной деятельности	Качественное и четкое проведение инвентаризации, списание основных средств.	до 15 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	Выполнение функции дежурного администратора	5 б.
		Участие в работе органов общественного самоуправления (при участии в нескольких комиссиях баллы суммируются)	2 б.
		Итого	

Максимальное количество балл: 47

Показатели эффективности деятельности помощника воспитателя

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Баллы
1	Качественное и эффективное выполнение трудовых функций	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	до 20 б.
		Сохранность имущества и инвентаря	до 10 б.
		Наличие замечаний от вышестоящих и контролирующих организаций, внутреннего контроля.	снять до 5 б. при наличие 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 наличие 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	

Максимальное количество баллов: 47 баллов

Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений

№	Показатель	критерия	Балл (расшифровка баллов)
1.	Образцовое состояние помещений и оборудования в соответствии с требованиями СанПиН		до 10 б.
2.	Сохранность имущества		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» 10 баллов
6.	Наличие благодарности от участников образовательного процесса		5б.

Максимальное количество баллов: 27 баллов

Показатели эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№	Показатель	критерия	Балл (расшифровка баллов)
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 каждое 2 б
5.	Наличие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса, несоблюдение кодекса этики.		«минус» 10 баллов
6.	Наличие благодарности от участников образовательного процесса		5б.

Максимальное количество баллов: 27 баллов

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

№	Показатель	критерия	Балл (расшифровка баллов)
1.	Образцовое состояние помещений и оборудования 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 каждое 2 б
5.	Наличие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса, несоблюдение кодекса этики.		«минус» 10 баллов
6.	Наличие благодарности от участников образовательного процесса		5б.

Максимальное количество баллов: 27 баллов

Показатели эффективности деятельности уборщика территории

№	Показатель критерия	Балл (расшифровка баллов)
1.	Образцовое состояние 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 каждое 2 б
5.	Наличие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса, несоблюдение кодекса этики.	«минус» 10 баллов
6.	Наличие благодарности от участников образовательного процесса	5 б.

Максимальное количество баллов: 27 баллов

Показатели эффективности деятельности специалиста по охране труда

№ п/п	Показатели и критерии оценки		Баллы
1	Своевременность проведения мероприятий по охране труда (соблюдение сроков)		до 20 б.
2	Качественное ведение документации по охране труда		до 20 б.
4	Наличие замечаний от вышестоящих и контролирующих организаций, внутреннего контроля.		снять до 5 б. при наличие жалоб
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		

Максимальное количество баллов: 52 балла