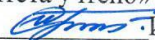


**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №27
комбинированного вида Кировского района
Санкт-Петербурга**

Принято

Решением Общего собрания
работников учреждения
ГБДОУ детского сада №27
Кировского района Санкт-Петербурга
Протокол № 2 от 19.08.2021 г.

Учено

«Мотивированное мнение
профсоюзного комитета учтено»
Председатель ППК  Иванова С.Г.

Утверждаю

Заведующий
ГБДОУ детского сада №27
Кировского района Санкт-
Петербурга

_____ Бараева С.В.
Приказ №97 от 20.08.2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ ЗА РАБОТУ, НЕ ВХОДЯЩУЮ В КРУГ
ОСНОВНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКА, НАДБАВОК ЗА СЛОЖНОСТЬ,
НАПРЯЖЕННОСТЬ И ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО РАБОТЫ, ВЫПЛАТЫ ПО
ПОКАЗАТЕЛЯМ И КРИТЕРИЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ, ПРЕМИЙ И
МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА №27 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА КИРОВСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
(ГБДОУ детский сад №27 Кировского района Санкт-Петербурга)
(новая редакция)**

Санкт-Петербург
2021

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы, выплат по показателям и критериям эффективности, премий и материальной помощи работникам государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 27 комбинированного вида Кировского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту – Положение) разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 -ФЗ, Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 30.06.2016 № 1863-р "Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию", Устава.

1.2. Настоящее Положение является локальным актом, регламентирующим порядок установления выплат компенсационного характера (доплат) и стимулирующего характера (надбавок) для работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 27 комбинированного вида Кировского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту – ГБДОУ детский сад № 27; дошкольное образовательное учреждение; ДОУ).

1.3. Настоящее Положение, а также изменения в Положение и дополнения к Положению обсуждаются на Общем собрании работников ДОУ, принимаются Решением Общего собрания работников дошкольного образовательного учреждения и утверждаются приказом заведующего после получения мотивированного мнения профсоюзного комитета.

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

2.1. Виды выплат: компенсирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии, материальная помощь.

2.1.1. Компенсирующие доплаты:

- доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника,
- доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от норм Трудового законодательства.

2.1.2. Стимулирующие надбавки:

- надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников ДОУ.

2.1.3. Премии

2.1.4. Материальная помощь

2.2. Целью выплат компенсирующего, стимулирующего характера является повышение эффективности и качества труда работников дошкольного образовательного учреждения, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении задач и функций, возложенных на образовательное учреждение, в укреплении материально-технической базы ДОУ, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

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

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

2.3. Выплаты компенсирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Кировского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок, а также из фонда экономии.

Выплаты стимулирующего характера в части надбавок по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников учреждения могут осуществляться в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Кировского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок.

Премии могут быть выплачены из фонда экономии заработной платы.

Материальная помощь работникам **может быть выплачена** из фонда экономии заработной платы. Выплаты производятся только в период действия трудового договора и прекращаются при окончании трудовых отношений.

Для решения вопросов по установлению выплат в образовательном учреждении создается Комиссия по рассмотрению и оценке результатов качества труда работников ГБДОУ детского сада № 27 (далее – Комиссия), деятельность которой регулируется п.2.4. настоящего Положения.

2.4. Комиссия избирается один раз в год на Общем собрании из числа административно-управленческого персонала, работников дошкольного образовательного учреждения. В состав комиссии обязательно входит представитель профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения. Число членов Комиссии должно составлять нечётное количество человек, но не менее 5

Состав комиссии утверждается приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

Основной задачей Комиссии является: оценка эффективности и результативности деятельности всех работников ДОУ на основе выполнения показателей эффективности деятельности.

На основании письменного решения Комиссии (протокол) издается приказ заведующего дошкольным образовательным учреждением о назначении и размере выплат.

В своей деятельности Комиссия руководствуется настоящим Положением.

2.5. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты заведующему ДОУ устанавливаются распоряжением главы администрации Кировского района Санкт-Петербурга.

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

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

3.2. Доплаты к должностным окладам работников дошкольного образовательного учреждения устанавливаются в пределах фонда доплат и надбавок, а также фонда экономии. Размер доплаты за дополнительную работу указывается в рублях.

3.3. Доплаты работникам дошкольного образовательного учреждения **могут устанавливаться**: на календарный год, на учебный год с 1 сентября; на квартал, на месяц,

на период выполнения дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника.

3.4. Размер доплаты определяется Комиссией и утверждается приказом заведующего ДОУ.

3.5. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.

3.6. Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;

- в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы;

- в связи с прекращением работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

3.7. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников ДОУ, а также доплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных и размер доплат:

3.7.1. Доплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1. Оплата работы в выходной день или нерабочий праздничный день	Оплата работы в двойном размере См. ст.153 ТК РФ	Работа в выходной день или нерабочий праздничный
2. Доплата за сверхурочную работу	За первые два часа – в полуторном размере, за последующие – в двойном размере	Сверхурочная работа
3. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ)	Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности (профессии), включенной в штатное расписание учреждения, и только по указанной должности

3.7.2. Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника:

Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника:

Вид работ	Категория работников	Размер доплаты (в процентах)*
Организация питания сотрудников в ДОУ. Оформление документов и отчетности.	Сотрудник ДОУ, назначенный приказом заведующего за питание сотрудников.	20 % от базовой единицы
За организацию работы по антикоррупционной деятельности в ДОУ	Сотрудник ДОУ, назначенный приказом заведующего за ведение антикоррупционной работы.	20 % от базовой единицы
За расширение должностных обязанностей, связанное с работой с различными электронными базами и программами («Параграф»),	Сотрудник ДОУ, назначенный приказом заведующего за работу с электронными базами и программами.	по 10 % от базовой единицы

bus.gov.ru. сайт Имущество и др.)		
Сопровождение официального сайта ОУ	Сотрудник ДОУ, назначенный заведующим за работу по ведению сайта.	30 % от базовой единицы
За организацию работы по ГЗ, работа с сайтом www.sberbank-ast.ru, ООС, закупки	Сотрудник ДОУ, назначенный заведующим за работу с государственным заказом, с работой на площадке сбербанка, с работой на сайте закупки.	100 % от базовой единицы
За выполнение работы, связанной с разъездным характером (вне рабочее время сотрудника).	Сотрудник ДОУ, назначенный заведующим	10% от базовой единицы за каждый вид работы
Организация комплексной работы по охране труда (подготовка проектов приказов, разработка и ведение нормативной документации и др.)	Сотрудник ДОУ, назначенный заведующим ответственным по охране труда	50 % от базовой единицы
Ведение воинского учета, ГО ЧС, пожарной безопасности	Сотрудник ДОУ, назначенный заведующим ответственным по ведению за воинский учет, ГО, ЧС, пожарную безопасность.	50 % от базовой единицы

*доплаты выплачиваются только по предоставленным результатам деятельности

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующая надбавка может быть установлена работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности (Приложение № 1).

4.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период (далее в разделе 4 – надбавка) устанавливается для всех категории работников ДОУ (как в должности «воспитатель», «старший воспитатель», «музыкальный руководитель», «педагог-психолог», «учитель-логопед», «инструктор по физической культуре», категории «Прочие педагогические работники» согласно распоряжению Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1994-р, так и в должности «руководитель II и III уровня», «Специалисты», «Служащие», «Вспомогательный персонал» и «Рабочие»)

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

Надбавка устанавливается работникам, указанным в п.4.1., при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период.

4.1.3. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается:

- с 01.09 по 31.01, и 01.02.по 31.08

4.1.4. Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией не менее чем за 5 дней до окончания отчетного периода.

4.1.5. Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник может сформировать персональное портфолио* по схеме, предложенной Комиссией, в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении, и

* В том числе оценочные листы. Старший воспитатель, заведующий хозяйством предоставляют аналитические справки о деятельности работников по своему направлению.

предварительно рассчитывает собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается при наличии в портфолио подтверждающих документов.

4.1.6. Персональные портфолио, аналитические справки, оценочные листы сдаются в Комиссию не менее чем за 5 дней до окончания отчетного периода.

4.1.7. Комиссия рассматривает представленные портфолио, аналитические справки, оценочные листы и формирует сводный «балльный» список работников. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, доводится до сведения всех сотрудников под подпись и утверждается приказом руководителя. Комиссией составляется протокол.

4.1.8. Основанием для изменения Комиссией «сводного балла эффективности», представленного работником, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные недостоверные данные, отсутствие подтверждающих документов. Коэффициенты снижения баллов указаны в Приложении № 2.

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

Расчет «цены» балла производится исходя из следующих условий:

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

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

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

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

4.1.13. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки **могут быть пересмотрены** на основании предложений работников учреждения в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.

4.2. Премирование работников образовательного учреждения.

4.2.1. Выплата единовременной премии – вид поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

4.2.2. Единовременная премия **может устанавливаться:**

4.2.2.1. К юбилейным датам со дня рождения работников (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет).

4.2.2.3. К праздникам: (праздниками считаются Новый год, День дошкольного работника, День защитника Отечества, Международный женский день).

4.2.2.4. Единовременная премиальная выплата **может быть установлена** отдельным работникам по результатам их работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

Основанием премирования работников дошкольного образовательного учреждения является:

- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;

4.2.3. Единовременная премия **может быть выплачена** на основании приказа заведующего дошкольным образовательным учреждением с учетом письменного решения (протокола) Комиссии за счет средств фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на компенсационные и стимулирующие выплаты, указанных в разделе 2 и 3 настоящего Положения, а также из средств фонда экономии заработной платы при условии их наличия.

4.2.4. Предложения о размере премиальных выплат работникам дошкольного образовательного учреждения вносят заведующий ДООУ и выборный профсоюзный орган.

Основанием для формирования предложения заведующего ДООУ о размере премиальных выплат воспитателям, работникам по должностной категории «Прочие педагогические работники» является письменное мнение старшего воспитателя.

Основанием для формирования предложения заведующего ДООУ о размере премиальных выплат вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, рабочим является письменное мнение заведующего по хозяйственной части.

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

4.2.6. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера с учетом личного вклада в деятельность детского сада.

4.2.7. При наличии дисциплинарных взысканий единовременная премия работникам **не может быть выплачена** до окончания дисциплинарного взыскания.

5. Материальная помощь

5.1. Материальная помощь работникам дошкольного образовательного учреждения **может быть выплачена:**

- при имущественном или физическом ущербе, понесенном работником в результате совершенного преступления,
- при стихийных бедствиях, несчастных случаях,
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена, братья и сестры);
- длительное (более 1-го месяца) и (или) дорогостоящее лечение работника.

5.2. Материальная помощь выплачивается работнику дошкольного образовательного учреждения в соответствии с приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением по согласованию с Профсоюзным комитетом, изданного на основании личного заявления работника дошкольного образовательного учреждения. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

5.3. Решение о выплате материальной помощи принимается заведующим дошкольным образовательным учреждением по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

5.5. Материальная помощь выплачивается только из фонда экономии Приложение №1.

**Критерии оценки качества работы сотрудников
ГБДОУ детского сада № 27
Кировского района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Показатели качества, интенсивности и результата работы	Индикатор критерия	Баллы
1	Для всех должностей		
1.1	Участие в качестве актеров в детских праздниках	Факт участия, оценка качества	5 Баллы суммируются
1.2	Повышение имиджа учреждения: -организация, проведение и участие в открытых мероприятиях.	Личный вклад, отсутствие замечаний, письменная благодарность, фото отчет о проведенных мероприятиях.	ДОУ- 2 Город – 5 Район – 4
1.3	Участие в помощи по озеленению участка, по уборке территории посезонно	Инициативность, факт участия.	5 Баллы суммируются
1.4	Отсутствие травм у воспитанников во время образовательного процесса	Журнал регистрации несчастных случаев	5 наличие травмы - лишение надбавки
1.5	Изготовление декораций и костюмов, оформление детского сада, групп по тематике времени года.	Инициативность, личное участие. Все декорации и костюмы остаются в детском садике.	5 Баллы суммируются
1.6	Активное участие в работе жюри детского сада в конкурсах и других мероприятиях	Наличие подтверждающих документов (копия приказа, протокол заседания)	5 Баллы суммируются
1.7	Ведение и составление сводных ведомостей учета посещаемости воспитанников.	По факту	5

2	Для должностей педагогического персонала		
2.1	Снижение уровня заболеваемости воспитанников группе (систематическое применение в работе здоровьесберегающих технологий)	Низкий уровень заболеваемости воспитанников группы. <u>Пример:</u> Количество дней, пропущенных по болезни детьми -39 Количество рабочих дней в месяце -21 Количество детей в группе по факту -27	Максимальный балл -15 100% - 15 баллов 80% - 8 балла 60 % - 5 балла 40% - 2 балла 30% и ниже - 1 балл
2.2	Личный вклад в повышение качества образования: -участие в профессиональных конкурсах - наличие публикаций - выступление на семинарах, конференциях, круглых столах, методических объединениях, жюри.	Мероприятия, в которых педагог принял участие , наличие подтверждающих документов(грамот, дипломов, сертификатов и т.д)	ДОУ - 2 Районный уровень – 3 Городской уровень – 4 Российский уровень -5 За результативность участия в конкурсе: 1

			место – 5 баллов, 2 место – 4 балла, 3 место – 3 балла) Наличие публикаций, выступления - 5
2.3	Участие педагогов в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях разных уровней.	Наличие в плане ИМЦ Кировского района, сертификат, грамота, диплом, благодарность.	ДОУ - 2 Районный уровень – 3 Городской уровень – 4 Российский уровень -5 За результативность участия в конкурсе: 1 место – 5 баллов, 2 место – 4 балла, 3 место – 3 балла)
2.4	Подготовка и участие воспитанников группы в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях внутри ДОУ, района, города	Наличие в годовом плане ДОУ, в плане воспитательной - образовательной работы воспитателя, сертификат, грамота, диплом, благодарность..	ДОУ – 2 Районный уровень – 3 Городской уровень – 4 Российский уровень -5 За результативность участия в конкурсе: 1 место – 5 баллов, 2 место – 4 балла, 3 место – 3 балла)
2.5	Использование проектной деятельности в образовательном процессе	Реализация проекта, фото отчет	5
2.6	Наставничество: -работа с молодыми педагогами	Реализация плана наставничества	5
2.7	Высокое качество взаимодействия с родителями. Привлечение родителей к участию в жизни детского сада(мастер классы, клуб родителей, библиотека на базе ДОУ и др.)	Лист регистрации, фото отчет мероприятий с участием родителей. Позитивные отзывы, проведение совместных выставок, конкурсов, проведение родительских собраний, круглых столов, открытых занятий (фото отчет)	5
2.8	Отсутствие задолженности по родительской плате.	Отчет о проделанной работе	4
2.9	Ведение личной странички на сайте учреждения с целью повышения родительской компетенции в вопросах воспитания детей дошкольного возраста .	Систематическое пополнение (обновление) личной странички.	5
2.10	Использование в работе ИКТ, организация проведения дистанционной работы	Запись презентаций на электронные носители, пополнение электронной библиотеки методического кабинета, размещение методического материала на сайте ДОУ и другое	5 Баллы суммируются
2.11	Повышение уровня самообразования педагогов: посещение творческой группы	Лист регистрации с проведенного мероприятия	ДОУ- 2 Город – 5 Район – 4

3	Помощник воспитателя		
3.1	Присмотр за воспитанниками в отсутствие воспитателя по уважительной причине		5
3.2	Высокое качество по организации питания в группе	Оперативный контроль: медсестры диетической, ст.воспитателя	5
3.3	Помощь воспитателям в организации досуговой деятельности детей	Оперативный контроль ст.воспитателя	5
3.4	Помощь воспитателям в подготовке воспитанников группы в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях внутри ДОУ.	Наличие в годовом плане ДОУ, в плане воспитательной - образовательной работы воспитателя, сертификат, грамота, диплом, благодарность..	Участие в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях внутри ОУ – 5 баллов за каждое мероприятие.
3.5	Снижение уровня заболеваемости воспитанников группы (систематическое применение в работе здоровьесберегающих технологий)	Низкий уровень заболеваемости воспитанников группы. <u>Пример:</u> Количество дней, пропущенных по болезни детьми -39 Количество рабочих дней в месяце -21 Количество детей в группе по факту -27	Максимальный балл -15 100% - 15 баллов 80% - 8 балла 60 % - 5 балла 40% - 2 балла 30% и ниже - 1 балл
3.6	Положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний).	Отсутствие карантин	5
3.7	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников (по результатам проверок внутреннего контроля). Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей, соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма.	Оперативный контроль: медсестры диетической,	3
3.8	Эффективное использование и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения.	Оперативный контроль: заместителя заведующего по АХР	3

4	Старший воспитатель		
4.1	Разработка и внедрение в педагогический процесс ДОУ инновационных идей, новых педагогических технологий, авторских пособий.	Наличие конспектов, отзывов, запись презентаций на электронные носители, пополнение электронной библиотеки методического кабинета	5 Баллы суммируются
4.2	Взаимодействие с общественными организациями	Участие в организационной работе	4
4.3	Личный вклад в повышение качества образования: -участие в профессиональных конкурсах - наличие публикаций - выступление на семинарах, конференциях, круглых столах, методических объединениях, жюри.	Мероприятия, в которых педагог принял участие , наличие подтверждающих документов(грамот, дипломов, сертификатов и т.д)	ДОУ - 2 Районный уровень – 3 Городской уровень – 4 Российский уровень -5 За результативность участия в конкурсе: 1 место – 5 баллов, 2 место – 4

			балла, 3 место – 3 балла) Наличие публикаций, выступления - 5
4.4	Качественная организация методических объединений, открытых занятий педагогов, проведение семинаров, конкурсов на базе ДОУ, в районе, городе.	По факту проведения, фото отчет	ДОУ - 3 Районный уровень – 4 Городской уровень – 5
4.5	Результативность образовательной деятельности в ДОУ	Наличие участников и призеров	Районный уровень – 3 Городской уровень – 4 Российский уровень -5 Баллы суммируются
4.6	За оказание помощи в одевании детей младших групп и групп раннего возраста и сопровождение на прогулку	По факту	4
4.7	Организация и ведение творческой группы внутри ДОУ, района, города	План мероприятий	4

5	Заместитель заведующего по АХР		
5.1	Отсутствие замечаний по созданию безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области охраны труда и техники безопасности	Акты проверок	5
5.2	Отсутствие замечаний по сохранности имущества учреждения	Акты ревизий, инвентаризации	5
5.3	Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ	Акт приемки ремонтных работ	4
5.4	Отсутствие замечаний по организации работы по благоустройству и озеленения территории учреждения	Фактическое состояние	5
5.5	Отсутствие замечаний при проведении инвентаризации, списания основных средств	По факту	5
5.6	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов в учреждении.	По факту	4
5.7	За качественное ведение документации по больничным листам сотрудников	По факту	4
	Качественное оформление конкурсной документации, проведение конкурсов, электронных аукционов.	По факту	10
	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, а также работников ГБДОУ по поводу конфликтных ситуаций.	По факту	10
	Обеспечение подготовки и организации качественного ремонта, подготовки к новому учебному году.	По факту	5

6	Делопроизводитель, документовед		
6.1	Отсутствие замечаний по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения	По факту	5
6.2	Отсутствие замечаний по ведению электронного документооборота	По факту	5

7	Врач физиотерапевт		
7.1	3.1.1. Посещение семинаров, конференций, форумов в нерабочее время.	По факту	5
7.2	Высокие плановые показатели посещаемости воспитанников в учреждении. Процентный показатель рассчитывается руководителем учреждения 2 раза в год (июнь, декабрь).	По факту	5
7.3	Выплата за эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения, направленное на достижение высоких результатов в оздоровлении воспитанников ГБДОУ.	По факту	4
7.4.	Разработка проектов локальных актов по здоровью и сохранению детей (программ, инструкции и т.д.)	По факту	5
7.5	Оформление наглядной информации по оздоровительной работе.	По факту	1-5
7.6	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, а также работников ГБДОУ по поводу конфликтных ситуаций	По факту	3
7.8	Своевременное и качественное выполнение предписаний вышестоящих надзорных органов, заведующего ГБДОУ, направленных на улучшение качества медицинского обслуживания детей и сотрудников	По факту	5

8	Медицинская сестра диетическая		
8.1.	Положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний).	По факту	5
8.2.	Выплата за эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения, направленное на достижение высоких результатов в оздоровлении воспитанников ГБДОУ.	По факту	5
8.3.	Разработка проектов локальных актов по здоровью и сохранению детей (программ, инструкции, циклические меню и т.д.)	По факту	10
8.4	. Оформление наглядной информации для родителей по организации питания в ГБДОУ.	По факту	5
8.5	Выплаты за эффективность просветительской работы с родителями (законными представителями) воспитанников. Проведение консультаций, участие в родительских собраниях, круглых столах.	По факту	5
8.6	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, а также работников ГБДОУ по поводу конфликтных ситуаций.	По факту	5

9	Для должностей медицинского персонала		
	медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре		
9.1	Качественная организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий в ДОУ	Уровень заболеваемости	5
9.2	Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	Отсутствие замечаний	5
9.3	Качественное проведение санитарно-	Факт участия, отзывы	4

	просветительской работы с персоналом и родителями воспитанников		
9.4	За качественное ведение баз данных и программных комплексов питания	По факту	5
9.5	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, а также работников ГБДОУ по поводу конфликтных ситуаций.	По факту	5

10 Рабочие			
<i>Повар</i>			
10.1	Отсутствие замечаний по качественному и своевременному приготовлению пищи с учетом разрешенной технологии	Отсутствие замечаний, оперативный контроль	5
10.2.	Отсутствие замечаний по содержанию пищеблока в образцовом состоянии	Отсутствие замечаний по актам	5
10.3	За особые условия труда при выходе из строя кухонного оборудования	По факту	5
10.4	Выполнение работ по организации диетического питания детей – аллергиков, осуществление рациональной и сбалансированной замены продуктов по предписанию врачей.	По факту	5
10.5	Соблюдение режимов: технологического режима приготовления и графика выдачи блюд, условий, сроков хранения и реализации продукции, температурного режима технологического оборудования, правил порционирования, оформление контрольного блюда, питьевого, воздушного и светового режимов	По факту	5
10.6	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН.	По факту	5

<i>Кладовщик</i>			
10.7	За отсутствие замечаний по сохранности продуктов, надлежащее использование тары	Акты ревизий, инвентаризации	5
10.8	За отсутствие замечаний по своевременному и правильному заказу продуктов	Отсутствие претензий со стороны поставщиков	5
10.9	Качественная выполнение по работе с поставщиками продуктов питания, контроль качества продуктов	Акты, письма-претензии	5
10.10	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени).	По факту	5

<i>Кухонный рабочий, мойщик посуды</i>			
10.8	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию пищеблока	Оперативный контроль ст.медсестры, результаты актов санэпидемстанции на смывы	5
10.9	Отсутствие замечаний первичной обработки овощей и фруктов	Оперативный контроль диетсестрой	5

<i>Кастелянша</i>			
10.11.	За своевременный заказ необходимого мягкого инвентаря	Отчетная документация	5
10.12	Отсутствие замечаний по учету материальных ценностей	Акты ревизий, инвентаризации	5

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож (вахтер), оператор электронно-вычислительных машин, электромонтёр			
10.18	За отсутствие замечаний по оперативному выполнению заявок на устранение технических неполадок	По факту	5
10.19	За качественную подготовку учреждения к новому учебному году	По факту	5
10.20	За особые условия труда при отсутствии оборудования	По факту	5

Уборщик территории, уборщик служебных помещений			
10.22	Отсутствие замечаний по качественной и своевременной уборке территории, помещений.	Отсутствие замечаний по актам административно-технического контроля	5
10.23	За качественное выполнение срочных работ	По факту	5
10.24	За высокое качество работы в летний период (полив кустов, цветника, песочниц, подрезка кустов, покос травы)	По факту	5
10.25	За оказание помощи в одевании детей младших групп и групп раннего возраста и сопровождение на прогулку	По факту	4

Машинист по стирке и ремонту спецодежды			
10.15	Отсутствие замечаний по технологии стирки и глажки белья, спецодежды из различных материалов	качество	5
10.16	Пошив костюмов для праздников	По факту	5
10.17	За оказание помощи в одевании детей младших групп и групп раннего возраста	По факту	4

Приложение № 2

Коэффициенты снижения баллов

Коэффициенты снижения баллов	Критерии снижения	Периодичность	Категория работников	Размер (баллы)
Нарушение Устава, должностной инструкции, трудовой дисциплины, кодекса этики, внутреннего распорядка, локальных актов ОУ	Наличие нарушения по критерию	Устанавливается приказом руководителя	Все работники	100% набранных баллов