

ПРИНЯТО
На собрании трудового
коллектива
Протокол № 13/1
« 9 » января 2025 г.

Мотивированное мнение
выборного органа
Первичной профсоюзной
организации
УЧТЕНО

Председатель профсоюзного
комитета ГБДОУ № 39
Василеостровского района
А.И. Хожева
« 09 » января 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий ГБДОУ д/с № 39
Василеостровского района
Д.Г. Панина

Приказ № 1/1 « 09 » января 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавок и доплат
к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам),
носящим компенсационный и стимулирующий характер
работникам ГБОУ (ГБДОУ) № 39
Василеостровского района Санкт-Петербурга

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение ставит своей целью усиление социально-экономической защиты работников ГБОУ(ГБДОУ) №39, улучшение материального положения работников и усиление стимулирующей роли их заработной платы, позволяющей оценить качество их труда. Развитию творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, внедрению прогрессивных форм и методов образовательного процесса.
- 1.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников устанавливаются настоящим Положением, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников на основе формализованных (оценочных) показателей и критериев эффективности работы. Настоящее Положение является приложением к коллективному договору образовательного учреждения (организации).
- 1.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников образовательного учреждения (организации) устанавливаются из фонда надбавок и доплат (ФНД) на основе показателей и критериев эффективности работы, в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящих компенсационный и стимулирующий характер. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учётом следующих принципов:
- 1.4. объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 1.5. предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 1.6. адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- 1.7. своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- 1.8. справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику и не допускать двойных толкований;
- 1.9. прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 1.10. Руководитель образовательной организации создаёт комиссию по установлению компенсационных и стимулирующих выплат работникам по согласованию с профкомом, ежегодно утверждает её состав, является председателем этой комиссии.
- 1.11. В образовательном учреждении (организации) устанавливаются следующие виды компенсационных и стимулирующих выплат:
 - доплаты;
 - надбавки;
 - премирование;
 - материальная помощь.
- 1.12. Все выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу во вредных или опасных условиях труда и стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу к должностным окладам и тарифным ставкам работников, устанавливаются в пределах фонда надбавок и доплат (ФНД), утверждённого исполнительным органом государственной власти.
- 1.13. Надбавки и стимулирующие выплаты к должностному окладу руководителя образовательного учреждения (организации) устанавливаются Исполнительным органом государственной власти Василеостровского района Санкт-Петербурга из ФНД учреждения.
- 1.14. Доплаты и надбавки, а также стимулирующие выплаты работникам, с которыми заключён трудовой договор по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для

аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

1.15. В случае изменения законодательной базы, в данное Положение вносятся изменения..

1. ДОПЛАТЫ – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, к которым могут быть отнесены выплаты за дополнительную работу, связанную с проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другую работу в соответствии с коллективным договором. Доплаты устанавливаются за работу, не входящую в круг основных обязанностей или дополнительно возложенных на работников обязанностей, непосредственно связанных с трудовой деятельностью. Доплаты могут устанавливаться работникам на учебный год, учебное полугодие, квартал, на время выполнения указанных видов деятельности. *(Нужно установить период в каждом учреждении)* приказом руководителя.

Работодатель самостоятельно устанавливает доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в соответствии со ст.60², 151 ТК РФ а также доплаты с законодательно установленным размером: доплата за работу в выходные и праздники, доплата за сверхурочную работу в соответствии с коллективным договором (ст.149 ТК РФ).

2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

2.1 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
I. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, локальными актами ОО и коллективным договором – машинист по стирке и ремонту спецодежды – 4%	В соответствии с результатами проведенной специальной оценки условий труда. Трудовой кодекс РФ (ст. 147).

2.2. Виды доплат:

№ п/п	Содержание	% от базового оклада за фактически отработанное время или абсолютная величина (руб.)
ВИДЫ ДОПЛАТ		
1	За организацию питания (ведение документации по организации питания воспитанников), не входящую в круг должностных обязанностей)	30%
2	За организацию работы по охране труда, не входящую в круг обязанностей по должности	40 %
3	За организацию работы по воинскому учету, не входящую в круг обязанностей по должности	40 %
4	За организацию работы по аттестации педагогов, не входящую в круг обязанностей по должности	40 %
5	За организацию работы по ГОЧС, пожарной безопасности, КСОБ, не входящую в круг обязанностей по должности	40%
6	За работу с базами данных, не входящую в круг обязанностей по должности	40%
7	За работу с сайтом образовательной организации и другими сайтами, не входящую в круг обязанностей по должности	40 %
8	За работу председателем профсоюзного комитета	30 %
9	За работу по осуществлению функций по размещению госзаказа СПб, не входящую в круг обязанностей по должности	40 %
10	За работу с документами ПФР	40 %
11	За организацию профилактической работы по ПДД, не входящую в круг обязанностей по должности	30 %
12	За проведение работы по дополнительным образовательным программам (не входящим в платные образовательные услуги)	30%
13	За организацию месячника и Дня благоустройства	30 %
14	Участие в проведении уборочных работ (ликвидация последствий снегопадов и т.п.)	30%
15	Дежурство в выходные и праздничные дни	30%
16	За замещение временно отсутствующего работника на период его отпуска, командировки, болезни	по соглашению сторон
17	За совмещение профессий, должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	по соглашению сторон
21	За работу в ночное время	В соотв. с ТК РФ
22	За работу в выходные и праздничные дни	В соотв. с ТК РФ
23	За сверхурочную работу	В соотв. с ТК РФ
25	За оказание транспортных услуг и выполнение погрузочно-разгрузочных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников	30%
26	За работу, не входящую в круг обязанностей по должности	30%
27	За выполнение работ различной квалификации	30%
28	Наставничество	40 %

3.СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ.

1. **НАДБАВКИ** – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер, могут быть постоянные и временные. Надбавки устанавливаются работникам из ФНД за сложность, напряженность за высокие достижения в работе (награждения), специальный режим работы, на год, полугодие, квартал, ежемесячно Все виды надбавок устанавливаются в

соответствии с коллективным договором за фактически отработанное время приказом руководителя.

Виды надбавок:

№ п/п	Содержание	% от базового оклада за фактически отработанное время
	ВИДЫ НАДБАВОК	
1	Работникам ОУ за результативность и качество работы по итогам проверок ОУ органами государственного контроля (надзора)	50%
2.	За различные достижения в работе регионального/федерального уровня	30%/50%

3.1.1 Выплаты работникам за высокоэффективный труд – поощрение работников за результаты труда в соответствии с показателями, входящими в систему оценки эффективности деятельности работников ОУ - стимулирующая выплата в соответствии с показателями эффективности деятельности по итогам работы за фактически отработанное время.

Показатели эффективности трудовой деятельности работника (критерии) оцениваются в балльной системе. Стоимость одного балла определяется путём деления суммы ФОТ, определённой на эти цели, на общее количество баллов, полученных при анализе критериев эффективности трудовой деятельности работников ОУ за определённый период (смотри таблицу 1).

Допускается разная стоимость одного балла для разных категорий работников.

Размер выплаты работника определяется путем умножения стоимости одного балла на среднее значение набранного им количества баллов по итогам работы за три месяца (согласно таблице 1) в соответствии с утверждёнными показателями и критериями эффективности и качества труда согласно Приложениям 1, 2:

- «Показатели эффективности деятельности педагогических работников» (приложение № 1).
- «Показатели эффективности деятельности непедагогических работников» (приложение № 2).

Размер выплаты вновь принятого работника, работника после отпуска по уходу за ребенком определяется путем умножения стоимости одного балла на набранное количество им баллов по итогам работы за первый отработанный месяц в соответствии с утверждёнными показателями и критериями эффективности и качества труда согласно Приложениям 1, 2:

- «Показатели эффективности деятельности педагогических работников» (приложение № 1).
- «Показатели эффективности деятельности непедагогических работников» (приложение № 2).

Таблица 1

Период определения количества баллов для выплаты	Период выплат
Январь, февраль, март	Апрель, май, июнь
Апрель, май, июнь	Июль, август, сентябрь
Июль, август, сентябрь	Октябрь, ноябрь, декабрь
Октябрь, ноябрь, декабрь	Январь, февраль, март

4. ПРЕМИРОВАНИЕ – поощрение работников за результаты труда в соответствии с показателями, входящими в систему оценки эффективности деятельности работников ОУ. Премии за высокоэффективный труд выплачиваются **по итогам работы за период** (месяц, три месяца, квартал, полугодие, девять месяцев, год) за фактически отработанное время.

Показатели эффективности трудовой деятельности работника (критерии) оцениваются в балльной системе. Стоимость одного балла определяется путём деления суммы ФОТ, определённой на эти цели, на общее количество баллов, полученных при анализе критериев эффективности трудовой деятельности работников ОУ за определённый период. Допускается разная стоимость одного балла для разных категорий работников.

Размер премии устанавливается в соответствии с утверждёнными показателями и критериями эффективности деятельности и качества труда в соответствии с Приложениями № 1,2:

- «Показатели эффективности деятельности педагогических работников» (приложение № 1).
- «Показатели эффективности деятельности непедагогических работников» (приложение № 2).

4.1.Специальная премия:

№ п/п	Содержание	% от базового оклада или абсолютная величина (руб.)
	ВИДЫ СПЕЦИАЛЬНОЙ ПРЕМИИ	
1	Премирование к юбилейным датам: • 50 лет • 55 лет • 60 лет • 70 лет • 75 лет	100 %
2	Премирование к «Дню дошкольного работника»	абсолютная величина (руб.)
3	При награждении государственными и отраслевыми наградами, Почётными грамотами Правительства Санкт-Петербурга, администрации Василеостровского района	50%

4.1.2. Сумма премирования к «Дню дошкольного работника» определяется путем деления суммы ФОТ, определенной на эти цели, на количество сотрудников. Выплата сотрудникам, работающим менее, чем на 1 ставку, определяется пропорционально нагрузке.

4.1.3. Заявления на выплату специальной премии по п.1,3 принимаются не позднее трех месяцев с даты наступления события.

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

Виды материальной помощи:

Материальная помощь работникам – единовременная компенсационная выплата работникам:

№ п/п	Содержание	% от базового оклада
	ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ	
1	При рождении детей	50%
2	При регистрации брака	50%
3	При возникновении у работника тяжёлого материального положения, трудной жизненной ситуации (длительная болезнь, организация похорон членов семьи, кража или порча личного имущества и пр.)	50%
4	При форс-мажорных ситуациях (утрата имущества в случае стихийных бедствий, пожара, наводнения и др.)	50%

- 5.1. Материальная помощь носит единовременный характер.
- 5.2. Материальная помощь одному работнику может оказываться не чаще одного раза в год.
- 5.3. Заявления на выплату материальной помощи принимаются не позднее трех месяцев с даты наступления события.
- 5.4. Решение о материальной помощи работникам принимается руководителем ОУ с учётом мнения представительного органа работников.

6. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК, ДРУГИХ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ.

- 6.1. Для установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам создаётся комиссия по рассмотрению установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящих компенсационный и стимулирующий характер (далее – Комиссия).
- 6.2. Персональный состав Комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя.
- 6.3. Комиссия создаётся из административно - управленческого персонала образовательной организации, педагогических работников, представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в количестве 5 человек. Председателем комиссии является руководитель образовательной организации. Один из членов выполняет функции секретаря.
- 6.4. Комиссия:
- осуществляет анализ личных оценочных листов, представляемых работниками в Комиссию в соответствии с показателями эффективности;
 - принимает решение о снятии или уменьшении доплат, надбавок, других стимулирующих выплат;
 - заносит результаты в итоговые оценочные ведомости подсчета баллов для разных категорий работников в соответствии с Приложениями 3, 4.
- 6.5. Итоговые оценочные ведомости подписываются всеми членами Комиссии.
- 6.6. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем.
- 6.7. На основании протокола издается приказ руководителя.
- 6.8. Комиссия обеспечивает объективность принимаемых решений.
- 6.9. При отсутствии или недостаточности финансовых средств руководитель ОУ вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат работникам, уменьшить или отменить их выплату.
- 6.10. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам осуществляются в дни выплаты заработной платы согласно локальным нормативным актам ОУ.

Приложение №1

Критерии эффективности деятельности педагогических работников (заместителя заведующего по УВР, старшего воспитателя, воспитателей, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, педагога - психолога)

Ф.И.О., должность _____

Период оценивания _____

№	Показатель	Индикатор	Схема расчета	Шкала оценивания
Критерии К-1 Успешность образовательной деятельности педагогического работника.				
1	Эффективное создание условий для сохранения здоровья воспитанников	1. Результативная работа по профилактике несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в ДОО Наличие травмы 2. Стабильный высокий процент фактической посещаемости группы воспитанниками (выполнение планового показателя посещения воспитанниками группы) низкий уровень заболеваемости.	Отсутствие случаев травматизма и выполнением норм охраны труда Выполнение планового показателя посещения воспитанниками группы дошкольного образования детей.	0 - 50 % Максимальный балл=3 100%до 80%= 3балла 79%до 60%=2балла 59%до 40%= 1 балл Менее 40%= 0 баллов
2	Обеспечение высокого уровня качества реализации образовательной программы (ОП). Уровень овладения воспитанником группы дошкольного образования детей необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ОП	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и контролирующих органов. Наличие жалоб.	Соотношение количества воспитанников группы, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования в процентах к численности воспитанников группы. - Обоснованные жалобы родителей (законных представителей). - Нарушение режимных моментов (организация прогулок, приема пищи, игровой деятельности) - некачественная подготовка к ОД (отсутствие плана работы, пособий, несоблюдение программного содержания и возрастных особенностей) - нарушение правил внутреннего трудового распорядка (телефоны, опоздание, уход).	Максимальный балл=3 100%до 80%= 3балла 79%до 60%=2балла 59%до 40%= 1 балл Менее 40%= 0 баллов - 1 по каждому виду
3.	Участие воспитанников группы дошкольного образования детей в смотрах, конкурсах, выставках, соревнованиях районного и городского уровня.	Доля мероприятий районного уровня, в которых воспитанники принимали участие.	Соотношение количества мероприятий районного уровня, в которых воспитанники принимали участие, к общему количеству районных мероприятий, проводимых для детей дошкольного возраста.	Максимальный балл не ограничен 1 мероприятие = 1 б.
4.	Уровень достижения воспитанников.	Результативность участия воспитанников в творческих и интеллектуальных	Наличие обучающихся-участников,	Всероссийский уровень:

		конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, турнирах и др.	победителей или призеров, лауреатов и дипломантов творческих и интеллектуальных конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, турнирах и др. (Документальное подтверждение)	Победитель= 12 баллов Призер= 10 баллов Участник = 8 баллов региональный уровень: Победитель= 10 баллов Призер= 8 баллов Участник = 5 баллов Районный уровень: Победитель= 5 баллов Призер= 3баллов Участник = 2 балла Для победителей и призеров баллы суммируются по каждому участнику.
Критерий К-2 Результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника.				
1	Обеспечение информационной открытости об образовательной деятельности	1. Подготовка информационных материалов для размещения на официальном сайте ДОО, в Сферуме, в ВКонтакте, презентация передового педагогического опыта в сети, ведение рубрики, профессионального блога и т.п.	Размещено. Факт личного участия.	1 балл за одну публикацию на одном ресурсе за отчетный период.
2	Высокий уровень профессиональной компетентности	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах, инициированных органами власти или общественными организациями.	Наличие дипломов(сертификатов) победителя или призера в профессиональных конкурсах разных уровней -районный -городской -всероссийский	Всероссийский уровень: Победитель= 10 баллов Призер= 10 баллов Участник = 8 баллов региональный уровень: Победитель= 8 баллов Призер= 6 баллов Участник = 4 балла Районный уровень: Победитель= 5 баллов Призер= 3баллов Участник = 2 балла
		Общественно-профессиональная активность педагога (участие в конкурсах, смотрах, экспертных комиссиях, жюри, рабочих группах, органах самоуправления ДОО и т.п.) - районный уровень - городской уровень	Копии положений о мероприятиях с указаниемсостава жюри, выписки из протоколов заседаний МО и экспертных групп, планы работы объединений.	Межрегиональный уровень=10баллов Городской уровень=8баллов Районный уровень=5баллов Баллы суммируются по каждому мероприятию.
		Публичное представление опыта работы (выступление на семинарах, мастер-классах, конференциях, проведение открытых занятий) - уровень ДОО - районный уровень -городской уровень - региональный уровень	Личное участие в мероприятии, представление опыта по данному направлению. Наличие листа регистрации, программы мероприятия, конспект материала, документа об участии.	Рег. уровень=10баллов Гор.уровень=8баллов Рай. уровень=5баллов Уровень ДОУ=3балла Баллы суммируются по каждому мероприятию.
		Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников группы дошкольного образования детей, в том числе праздников, соревнований , конкурсов.	Сценарии, планы мероприятий, отзывы коллег и родителей, исполнение ролей в праздниках на других	3 балла за 1 мероприятие

			группах (за каждую роль)	
		Наставничество, осуществление педагогической помощи работникам с опытом работы до трех лет.	Осуществление наставничества В форме плана работы. Факт проведения мероприятий. Результативность.	Максимальный балл=3 Более 3х чел.=3балла 2 чел.= 2 балла 1 чел.= 1балл
3.	Своевременное и качественное оформление документации группы дошкольного образования детей (план воспитательно-образовательной работы, КТП)	Наличие своевременно и качественно оформленной документации группы дошкольного образования детей .	Количество своевременно и качественно оформленной документации группы дошкольного образования детей .(за отчетный период)	100%= 3балла 80%=2балла 50%= 1 балл Менее 50%= 0баллов
4.	Уровень коммуникативной деятельности воспитателя в деятельности различных организаций и сообществ за отчетный период.	Уровень , вид и периодичность участия педагога в деятельности различных организаций и сообществ педагогической направленности.	Наличие благодарностей, грамот и т.п. за сотрудничество и работу за отчетный период.	Межрегиональный уровень=10баллов Городской уровень=8баллов Районный уровень=5баллов Уровень ДОУ=3балла Баллы суммируются по каждому отзыву.
5.	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций.	Количество родителей(законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования)	Соотношение количества родителей(законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования) за отчетный период, к количеству опрошенных.	Максимальный балл=3 100%до 80%= 3балла 79%до 60%=2балла 59%до 40%= 1 балл Менее 40%= 0 баллов
		Ознакомлен:		Итого:

Приложение 2

Показатели и критерии эффективности деятельности помощника воспитателя

Ф.И.О., должность _____

Период оценивания _____

Показатель	Критерии	Значение критериев	Баллы
Посещаемость воспитанниками и эффективное	1. Стабильный процент фактической посещаемости группы воспитанниками (выполнение планового показателя посещения воспитанниками группы)	60-70%	1
		70-80%	2

создание условий для сохранения здоровья воспитанников		80-90%	3
		более 90%	4
	2. Работа с детьми раннего возраста в адаптационный период (ясли)	Факт личного участия, помощь воспитателю.	2
	3. Помощь воспитателям в проведении режимных моментов, организации щадящего режима детей.	Факт личного участия	2
Содействие обеспечению высокого уровня качества реализации образовательной программы дошкольного образования	1. Формирование у детей навыков самообслуживания и культуры поведения	Факт личного участия	2
	2. Участие в подготовке праздников (изготовление атрибутов, пошив костюмов, исполнение ролей на празднике и др.)	Факт личного участия	2
Уровень профессиональной компетентности и исполнительской дисциплины	1. Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений группы.	Работа без замечаний	2
	2. Своевременное выполнение распоряжений заведующего, заместителя заведующего по АХЧ, завхоза, старшего воспитателя.	Выполнение распоряжений	1
	3. Присмотр за детьми во время проведения родительских собраний.	Факт личного участия	3
	4. Присмотр за детьми во время проведения других мероприятий.	Факт личного участия	2
	5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса и контролирующих органов.	Отсутствие жалоб	1
	6. Наличие жалоб и <u>нарушение требований СанПиНа.</u>	Обоснованные жалобы родителей (законных представителей). Нарушение требований (влажная уборка, проветривание групповых помещений, раздачи пищи маркировка уборочного инвентаря, и др.) Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (опоздание, уход, курение).	- 2 по каждому виду
Общественная активность помощника воспитателя	1. Активное участие в общественной жизни учреждения, мероприятиях, способствующих повышению престижа ГБДОУ (благоустройство территории, субботники, подготовка ГБДОУ к новому учебному году, участие в подготовке и проведении мероприятий ОУ, в том числе	Факт личного участия	2

	для воспитанников)		
	2. За работу не входящую в круг должностных обязанностей	Факт личного участия	2
1 балл = Ознакомлена _____ Подпись			ИТОГО

Приложение 3

Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя заведующего по административно-хозяйственной части

Ф.И.О., должность _____ Период оценивания _____

№ п/п	Показатели	Индикатор критерия	Возможный балл	Балл по решению комиссии
1.	Самостоятельность в решении хозяйственных вопросов	По факту	3	
2.	Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации	По факту	3	
3.	Своевременное, грамотное и аккуратное ведение документации, отчетов и сведений по хозяйственной деятельности ОУ и сдача их по запросу администрации	Копии документов	3	
4.	Качественная подготовка к инвентаризации основных средств	Акты инвентаризации	3	
5.	Эффективная организация работ по благоустройству территории. Контроль сохранности инвентаря на территории	Фактическое состояние, акт приемки ремонтных работ	3	
6.	1. Качественная подготовка документации и организации проведения работ в соответствии со сроками утвержденного графика к новому учебному году: -теплоузел -водоканал -госпожнадзор	Предоставление актов	1 1 1	
		Не	-1 по	

	2. Качественная и своевременная работа с подрядными организациями: -КТС (Своевременное тестирование) -СтрелецМониторинг -АОПС (Своевременное тестирование)	предоставление документации организациям в поставленные сроки Наличие обоснованных претензий к качеству работы	каждому пункту 1 1 1 -1 по каждому пункту	
7.	Качественное соблюдение требований СанПин в содержании помещений	Отсутствие нарушений Выявление нарушений	2 -2	
8.	Своевременное планирование и составление заявок (материальных запасов) для осуществления закупок в государственном заказе	Копии документов	3	
9.	Оперативная работа по обеспечению безопасности учреждения	Акты проверок	3	

Приложение №4

Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя заведующего по кадрам

Ф.И.О., должность _____ **Период оценивания** _____

№ п/п	Показатели	Индикатор критерия	Возможный балл	Балл по решению комиссии
1.	Качественная подготовка и ведение документации по учету кадров	Отсутствие замечаний по ведению установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников	3	
2.	Качественное оформление и ведение личных дел сотрудников	Отсутствие замечаний	3	

3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов	Отсутствие замечаний	3	
4.	Четкое, своевременное выполнение поручений руководителя ОО	Отсутствие замечаний	3	
5.	Прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений	Отсутствие замечаний	3	
6.	Подготовка справок для назначения льготной педагогической пенсии работникам учреждения	Справка о выполненной работе	3	
7.	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Отсутствие жалоб	3	
8.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Отсутствие замечаний	3	
9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ	Отсутствие обоснованных претензий к качеству работы		
10.	Ведение больничных листов сотрудников	Качественное и своевременное ведение БЛ Некорректное оформление БЛ	3 -3	

**Показатели и критерии эффективности деятельности
документоведа**

Ф.И.О., должность _____ **Период оценивания** _____

№ п/п	Показатели	Индикатор критерия	Возможн ый балл	Балл по решению комиссии
1.	Оперативность, системность и качество ведения документации	Качественная система регистрации документов и их оформление, систематизация документов в соответствии с номенклатурой дел	3	
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ	Отсутствие претензий со стороны руководителя учреждения	3	
3.	Систематическое использование ИКТ в делопроизводстве	По факту	3	
4.	За оперативность и скорость оформление документации	По факту	3	
5.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Отсутствие обоснованных жалоб граждан	3	

**Показатели и критерии эффективности деятельности
техника, инженера**

Ф.И.О., должность _____ **Период оценивания** _____

№ п/п	Показатели	Индикатор критерия	Возможн ый балл	Балл по решению комиссии
1.	Бесперебойная работа компьютерной техники	Без замечаний Наличие замечаний	3 - 3	
2.	Качественное техническое сопровождение компьютерной и другой техники	Без замечаний Наличие замечаний	3 - 3	
3.	Участие в общественных проектах	Активность участия в социально- значимых мероприятиях, проектах, акциях города, района, ОУ	3	
4.	Уровень коммуникативной культуры при общении с участниками образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	3	
5.	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью	Активность участия в выполнении срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью	3	
6.	Исполнительская дисциплина	Своевременное выполнение заявок на подготовку технических заданий для проведения торгов	3	

**Показатели и критерии эффективности деятельности
специалиста по охране труда**

Ф.И.О., должность _____ **Период оценивания** _____

№ п/п	Показатели	Индикатор критерия	Возможн ый балл	Балл по решению комиссии
1.	Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма: - контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда; - отсутствие производственных травм	Отсутствие замечаний. Отсутствие травм	3 3	
2.	Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	Оценивается по факту проведения занятий: 1 занятие свыше 1	1 3	
3.	Методическая работа по подготовке проектов локальных нормативных актов по вопросам ОТ и ТБ	По факту	3	
4.	Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний: Нет замечаний Наличие обоснованных замечаний	3 -3	
5.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Отсутствие замечаний	3	
6.	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Отсутствие жалоб	3	

Приложение №8

**Показатели и критерии эффективности деятельности
специалиста по закупкам**

№ п/п	Показатели	Индикатор критерия	Возмо жный балл	Балл по решению комиссии
1.	Оперативное и качественное оформление документации, своевременное предоставления отчетности	Отсутствие претензий со стороны руководителя	3	
		Несвоевременное предоставление отчетности	-3	
2.	Высокое качество работы с обслуживающими организациями.	Отсутствие замечаний и нарушений. Соблюдение договорной и финансовой дисциплины	3	
		Наличие обоснованных жалоб и замечаний	-3	
3.	Высокое качество аналитической деятельности.	Отсутствие замечаний и своевременное составление отчетов, мониторингов	3	
		Наличие обоснованных жалоб и замечаний	-3	
4.	Оперативность и скорость оформление документации	По факту	3	
5.	Результативность финансово-хозяйственной деятельности	Своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения	3	
6.	Оперативность, системность и качество ведения документации	Качественная система оформления и систематизация документов	3	
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ.	Отсутствие обоснованных претензий к качеству работы	3	
8.	Анализ эффективного использования бюджетных финансовых средств	Эффективность анализа	3	

Приложение №9

**Критерии и показатели эффективности деятельности
уборщика служебных помещений**

№ п/п	Показатели	Индикатор критерия	Возможн ый балл	Балл по решению комиссии
	Интенсивность и напряженность труда, результативность (мытьё стен, содержание помещений в соответствии с санитарными нормами)	По факту	3	
	Сохранность инвентаря, использование в соответствии с СанПин	Внутренний контроль Утрата инвентаря	3 -3	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ.	Отсутствие замечаний	2	
	Экономия энергоресурсов	Результат внутреннего контроля	3	
	Соблюдение правил и норма охраны труда и техники безопасности во время трудового процесса	Внутренний контроль	3	
	Подготовка помещения к новому учебному году	Образцовое санитарно-гигиеническое состояние помещения Некачественная подготовка помещения к новому уч. году	3 -3	
	Участие в благоустройстве учреждения и территории ОУ	По факту	3	
	Рациональное и бережное использование технического оборудования	Результат внутреннего контроля	3	
	Качественная ежедневная (своевременная) уборка помещений и поддержание чистоты	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных Наличие обоснованных жалоб	3 -3	

Приложение №10

**Критерии и показатели эффективности деятельности
уборщика территории**

Ф.И.О., должность _____ **Период оценивания** _____

№ п/п	Показатели	Индикатор критерия	Возможн ый балл	Балл по решению комиссии
1.	Интенсивность и напряженность труда (уборка снега и листвы)	Своевременность выполнения работ	3	
2.	Сохранность инвентаря и правильное хранение в отведенном месте	Внутренний контроль Утрата инвентаря	3 -3	
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ по содержанию чистоты и безопасности прогулочных участков	Отсутствие обоснованных претензий к качеству работы	2	
4.	Покос травы Своевременная и качественная сборка листвы	Качество выполненной работы	3	
5.	Активное участие в озеленение территории учреждения и сохранности зеленных насаждений	По факту	3	
6.	Соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности	Результат внутреннего контроля Нарушение ОТ и ТБ	3 -3	
7.	Рациональное и бережное использование уборочного инвентаря	Результат внутреннего контроля	3	
8.	Участие в благоустройстве учреждения и территории ОУ	По факту	3	
9.	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории в течение рабочего времени	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных Наличие обоснованных жалоб	3 -3	

Приложение №11

**Показатели и критерии эффективности деятельности
кладовщика**

Ф.И.О., должность _____ **Период оценивания** _____

№	Показатели	Индикатор	Баллы	Балл по
---	------------	-----------	-------	------------

п/п		критерия		решению комиссии
1.	Сохранность продуктов, надлежащее использование тары	Отсутствие замечаний надзорных органов при наличии проверок и инвентаризаций	3	
2.	Своевременный контроль за неисправностью холодильного оборудования	Внутренний контроль	3	
3.	Соблюдение правил санитарии в помещении для хранения продуктов	Внутренний контроль	3	
4.	Хранение продуктов питания согласно соответствующим нормам	Отсутствие замечаний	3	
5.	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	Отсутствие замечаний	3	
6.	Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, контроль качества продуктов (в соответствии с контрактом и спецификацией)	Отсутствие замечаний	3	
7.	Качественное ведение документации, в том числе в электронном виде	Отсутствие замечаний	3	
8.	Обеспечение культурного уровня обслуживания и общения	Отсутствие жалоб	3	

Приложение №12

**Показатели и критерии эффективности деятельности
кастелянши**

Ф.И.О., должность _____ **Период оценивания** _____

№ п/п	Показатели	Индикатор критерия	Возможн ый балл	Балл по решению комиссии
----------	------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------------------

1.	Интенсивность и напряженность труда	По факту	3	
2.	Сохранность и соблюдение санитарных норм хранения спецодежды, мягкого инвентаря	Отсутствие обоснованных претензий к качеству работы Наличие обоснованных претензий	3 -3	
3.	Оценка со стороны контролирующих органов	Внутренний контроль	3	
4.	Оказание помощи в подготовке атрибутов, костюмов для проведения мероприятий детей.	Активное участие в мероприятиях ОУ	2	
5.	Ведения учета и маркировки мягкого инвентаря	Факт выполненной работы	3	
6.	Своевременное и качественное осуществление качественной приемки и отдачи мягкого инвентаря в обслуживающую организацию	Отсутствие замечаний, оперативный контроль Наличие обоснованных жалоб и замечаний	3 -3	
7.	Комплексная подготовка к инвентаризации и списанию	Акты инвентаризации и списания	3	
8.	Подготовка к новому учебному году, распределение мягкого инвентаря по группам	Внутренний контроль	3	
9.	Уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ	Отсутствие обоснованных претензий к качеству работы	3	

Приложение №13

**Показатели и критерии эффективности деятельности
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

Ф.И.О., должность _____ **Период оценивания** _____

№ п/п	Показатели	Индикатор критерия	Возможн ый балл	Балл по решению комиссии
----------	------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------------------

1.	Оперативное и качественное выполнение заявок на выполнение технических неполадок	Факт выполненной работы	3	
2.	Сохранность оборудования и инструментов, безопасное хранение рабочего оборудования	Внутренний контроль Порча или утрата оборудования и инструментов	3 -3	
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие обоснованных замечаний	3	
4.	Экономия электроэнергии	Результат внутреннего контроля	3	
5.	Оказание помощи в уборке снега, листвы, обкашивание	Качественное выполнение работ	3	
6.	Обеспечение бесперебойной и безаварийной работы всех видов систем ОУ	По факту	3	
7.	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда	Отсутствие замечаний, оперативный контроль Наличие обоснованных замечаний	3 -3	
8.	Обследование и своевременное выявление аварийности оборудования и устранение	Проведение срочных работ; поддержание в исправном состоянии оборудования на участке и в помещении	3	

Приложение №14

Показатели и критерии эффективности деятельности специалистов

Ф.И.О., должность _____ **Период оценивания**

Уровень качества профессиональной	Соблюдение сроков и качества выполняемых работ в рамках	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и

деятельности (П 1)	должностных обязанностей.	внешнего контроля, других актов – 10 баллов.
Степень активности в профессиональной деятельности (П 2)	Участие сотрудника в общих мероприятиях ДОУ (помощь в подготовке и проведении праздников, конкурсов, изготовление дидактического материала, костюмов) Увеличение объема выполняемых работ в рамках должностных обязанностей. Обслуживание оргтехники. Участие в профессиональных конкурсах.	Каждое событие (мероприятие), по которому есть официальное подтверждение администрации ГБДОУ №39 – 5 баллов. Баллы суммируются по каждому событию (мероприятию).
Степень готовности к включению в общественную социально-ориентированную деятельность (П 3)	Степень готовности к включению в общественную социально-ориентированную деятельность (П 3) Участие в преобразовании развивающей среды в ГБДОУ №39 и обновлении интерьера. Участие в профессиональных конкурсах	Каждое событие (мероприятие), по которому есть официальное подтверждение администрации ГБДОУ №39 – 5 баллов. Баллы суммируются по каждому событию
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (П 4)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся, дисциплинарных взысканий на характер деятельности	Отсутствие жалоб за период = 5 баллов. При наличии жалоб или дисциплинарных взысканий за период баллы по показателям П4 не начисляются.
	Ознакомлен	Итого:

Приложение №15

Показатели и критерии эффективности деятельности прочих специалистов, рабочих

Ф.И.О., должность _____

Период оценивания _____

Уровень качества профессиональной деятельности (П 1)	Качественное содержание зоны обслуживания в соответствии с требованиями СанПиН. Работа в условиях сложности контингента воспитанников Отсутствие замечаний от администрации, РОСПОТРЕБНАДЗОРА, ПОЖНАДЗОРА	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и внешнего контроля, других актов – 10 баллов.
Степень активности в профессиональной деятельности (П 2)	Участие сотрудника в общих мероприятиях ДОУ (помощь в подготовке и проведении праздников, конкурсов, изготовление дидактического материала, костюмов) Увеличение объема выполняемых работ	Каждое событие (мероприятие), по которому есть официальное подтверждение администрации ГБДОУ №37 – 5 баллов. Баллы суммируются по каждому событию (мероприятию).

	в рамках должностных обязанностей. Обеспечение сохранности и работоспособности инструментов и инвентаря	
Степень готовности к включению в общественную социально-ориентированную деятельность (П 3)	Участие в преобразовании развивающей среды в ГБДОУ и обновлении интерьера. Создание здоровьесберегающей среды в ГБДОУ	Каждое событие (мероприятие), по которому есть официальное подтверждение администрации ГБДОУ №39 – 5 баллов. Баллы суммируются по каждому событию (мероприятию).
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (П 4)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся, дисциплинарных взысканий на характер деятельности.	Отсутствие жалоб за период = 5 баллов. При наличии жалоб или дисциплинарных взысканий за период баллы по показателям П4 не начисляются.
	Ознакомлен	Итого:

Приложение 16

к
Положению о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам),
носящих компенсационный и стимулирующий характер

Итоговая оценочная ведомость подсчета баллов педагогических работников за период: _____.

Ф.И.О.	Должн ость	№ п/п показателя эффективности деятельности Оценка в баллах по каждому																				Ит ого бал лов	Примеч ание			
		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11	1.12.	1.13.	2.1.	2.2.	2.3.	2.4.	2.5.	2.6.	2.7			2.8	2.9.	3
Итого сумма баллов по педагогическим работникам																										

Председатель Комиссии:

_____/_____
подпись расшифровка

Члены:

_____/_____
подпись расшифровка

_____ / _____ /	_____ / _____ /
подпись	расшифровка
_____ / _____ /	_____ / _____ /
подпись	расшифровка
_____ / _____ /	_____ / _____ /
подпись	расшифровка

Приложение 17

к
Положению о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам),
носящих компенсационный и стимулирующий характер

Итоговая оценочная ведомость подсчета баллов непедагогических работников за период:

_____.

Ф.И.О.	Должност ть	№ п/п показателя эффективности деятельности Оценка в баллах по каждому													Итого баллов	Примечан ие
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
Итого сумма баллов по непедагогическим работникам																

Председатель Комиссии:

_____ / _____ /	_____ / _____ /
подпись	расшифровка

Члены:

_____ / _____ /	_____ / _____ /
подпись	расшифровка
_____ / _____ /	_____ / _____ /
подпись	расшифровка
_____ / _____ /	_____ / _____ /
подпись	расшифровка
_____ / _____ /	_____ / _____ /
подпись	расшифровка