

ПРИНЯТО

На Общем собрании работников
ГБДОУ детский сад № 15
Центрального района СПб
Протокол № 3 от 02.03.2021

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий ГБДОУ детский сад № 15
Центрального района СПб
_____ Ж.Н.Бакаева
Приказ № 7-К от 10.03.2021

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления доплат и надбавок
в ГБДОУ детский сад № 15
Центрального района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

Настоящее положение устанавливает единые принципы установления доплат и надбавок в ГБДОУ детский сад № 15 Центрального района Санкт-Петербурга (далее -ДОУ).

Положение разработано в целях профессионального роста и повышения ответственности за результаты работы, материальной заинтересованности работников ДОУ и повышения качества учебно-воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, а также с целью мотивации работников к инновационной деятельности, использованию современных образовательных технологий.

Положение разработано на основании следующих нормативных документов:

- Трудового Кодекса РФ;
- Закона Российской Федерации «Об образовании РФ» (редакция 2012 г.) № 273 от 29.12.2012 г;
- Указа президента РФ от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Положение является локальным нормативным актом ГБДОУ детский сад № 15, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников, доплат, надбавок, премий и материальной помощи.

Выплаты производятся по Приказу заведующего ДОУ из Надтарифного фонда, Фонда заработной платы и Фонда текущей экономии на основании решения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда ГБДОУ детский сад № 15.

Положение определяет порядок, сроки и размеры надбавок, доплат и премий и является основанием для принятия решений.

Положение предусматривает систему дифференциального распределения сверх полагающегося оклада, премий, доплат и надбавок сотрудникам детского сада. Премирование и начисление персональных надбавок и доплат осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

Размеры надбавок, доплат и премий не ограничиваются и зависят от личного вклада от каждого сотрудника, они могут уменьшаться или отменяться полностью при нарушении «Правил внутреннего трудового распорядка» и «Должностных обязанностей», наличия обоснованных жалоб и взысканий.

Общая сумма выплат ограничивается Фондом заработной платы и Надтарифным фондом.

Надбавки, доплаты и премии могут устанавливаются сотрудникам учреждения к должностному окладу как в денежном эквиваленте, так и в процентном соотношении.

Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на Совете Образовательного учреждения и утверждения заведующим ДООУ.

Примечание: Надбавки, доплаты и премии не являются обязательной составной частью оплаты труда, а выступают в качестве дополнительной, стимулирующей выплатой к основной заработной плате работника, которую он получает за выполнение обязательных норм труда «Для усиления материальной заинтересованности работников и выполнением планов и договорных обязательств, повышается эффективность производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за месяц, квартал, год и другие формы материального стимулирования» (ТК РФ).

2. Порядок установления выплат

Доплаты и надбавки к должностным окладам выплачиваемые из фонда заработной платы и Надтарифного фонда и могут быть следующего вида:

- доплаты и надбавки компенсационного характера;
- доплаты и надбавки за работы не входящих в должностные обязанности работника;
- доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплаты и надбавки за высокое качество работы и интенсивность.

Кроме доплат и надбавок к должностному окладу в учреждении *из средств экономии* может быть выплачена *материальная помощь, единовременная выплата, премия, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.*

Все виды доплат и надбавок, материальной помощи, премии, единовременных выплат, компенсационные выплаты и выплат стимулирующего характера выплачиваются сотрудникам ГБДОУ на основании решения Комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат фонда оплаты труда работникам (решение комиссии оформляется протоколом) и на основании решения комиссии заведующий детским садом издает приказ.

Доплаты и надбавки могут устанавливаться как на определённый период (месяц, квартал, год), так и на неопределённый срок за фактически отработанное время. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются Комиссией и утверждаются приказом руководителя учреждения.

Надбавка и доплата к должностному окладу руководителя ГБДОУ за сложность, напряжённость и высокое качество работы, а также премии и поощрения устанавливаются на основании Распоряжения администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

3. Доплаты и надбавки компенсационного характера:

- за работу в выходные и праздничные дни (ст. 149, 153 ТК РФ);
- за работу в ночное время (ст. 149, 154 ТК РФ);
- денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления (Социальный Кодекс Санкт-Петербурга от 09.11.2011 г., глава 9)
- за сверхурочную работу (ст. 149, 152, 119 ТК РФ);
- за совмещение профессий (должностей) (ст. 149, 151 ТК РФ);
- за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (подп. «а» п. 6 постановления Совмина СССР от 4 декабря 1981 г. № 1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)»);
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ)

4. Доплаты и надбавки за работы не входящих в должностные обязанности работника:

- Ведение документации по охране труда – до 50% от оклада либо суммой;
- Ведение документации по гражданской обороне – до 50% от оклада либо суммой;
- Ведение документации по ПДД – до 50% от оклада либо суммой;
- Ведение документации и осуществление работы по противодействию коррупции – до 100% от оклада либо суммой;
- За работу с государственным заказом образовательного учреждения, ведение документации, работа в комиссии – до 50% от оклада либо суммой;
- За заполнение и введение сведений в АИСУ Параграф – до 50% от оклада либо суммой;
- За обеспечение функционирования официального сайта ОУ – до 50% от оклада либо суммой;
- За размещение сведений ОУ на официальном сайте о государственных и муниципальных учреждениях (<http://bus.gov.ru/>) – до 50% от оклада либо суммой;
- За разъездной характер работы – до 40% от оклада либо суммой;
- Ведение программного комплекса “Имущество Санкт-Петербурга” – до 50% от оклада либо суммой;
- За дополнительные работы по организации в Учреждении праздников, концертов, представлений – до 50% от оклада либо суммой;
- За дополнительные работы по организации семинаров, курсов, лекций – до 50% от оклада либо суммой;

5. Доплаты и надбавки за работу в условиях отклоняющиеся от нормальных

- за работу в тяжелых, вредных, опасных условиях труда (ст. 147 ТК РФ);
- за работу с компьютерной техникой, согласно аттестации рабочих мест;
- за работу с дезинфицирующими, химическими средствами до 50% от оклада либо суммой.

6. Доплаты и надбавки за высокое качество работы и интенсивность.

- Надбавка за интенсивность труда – до 100% от оклада либо суммой;
- Надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы (сложность, срочность, повышенное качество, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем, иных систем жизнеобеспечения детского сада) – до 100% от оклада либо суммой;
- Надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности – до 100% от оклада либо суммой;
- Надбавка за интенсивность труда за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника – до 100% от оклада либо суммой.
- Иные надбавки, которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника, и при назначении которых указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

7. Премирование работников из средств экономии

В Учреждении **возможно** премирование работников, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.

В образовательном учреждении **возможно** установление следующих видов премирования:

- к государственным праздникам;
- к юбилейным датам сотрудников (45 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и т.д.);
- по итогам работы за период (месяц, квартал, учебный год, календарный год);
- за активное участие в работе учреждения;
- в связи с уходом на пенсию;
- за участие в районных, городских, региональных, российских, международных конкурсах и мероприятиях;
- за качественное и оперативное выполнение важных заданий;
- за стабильность и положительную динамику основных показателей результатов образовательной деятельности;
- за обеспечение стабильного функционирования образовательного учреждения в соответствии с нормативными требованиями;
- за обеспечение высокого качества при подготовке Учреждения к новому учебному году и зимнему сезону;
- за другие виды выполненных работ, требующих единовременного материального стимулирования (поощрения) сотрудников.

Размер премирования устанавливается приказом руководителя Учреждения на основании служебной записки заместителей заведующего (зам зав по УВР, зам зав по АХР) как в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке) так и в фиксированном суммовом размере, в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

Премии руководителю Учреждения устанавливаются на основании Распоряжения Администрации Центрального района Санкт-Петербурга.

8. Материальная помощь

Материальная помощь работникам Учреждения может быть выплачена за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное
соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- смерть работника Учреждения (по заявлению близких родственников).

Обоснованием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника, в отсутствие возможности подачи заявления лично работником

(в случае его смерти) по заявлению близких родственников с приложением подтверждающих документов.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем дошкольного образовательного учреждения.

Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме.

9. Стимулирующие выплаты:

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда. Основными принципами оценки достижений сотрудников являются:

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

Оценка эффективности деятельности работников ГБДОУ д\с№15:

Работник, претендующий на установление стимулирующей выплаты (далее - Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными Показателями эффективности деятельности работников ГБДОУ детский сад № 15 для установления стимулирующих доплат и надбавок (Приложение 1) и представляет в Комиссию Информационную карту (Приложение 2).

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.

Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного периода, утверждается решением Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Размер стимулирующих выплат каждому Претенденту за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов Претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности;
- суммируются баллы, полученные всеми претендентами ГБДОУ № 15 Центрального района Санкт-Петербурга (общая сумма баллов);
- соответствующая стимулирующая часть фонда доплат и надбавок 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.
- участие в течение учетного периода в выполнении важных работ и мероприятий.

Оценка эффективности деятельности сотрудников учреждения работников осуществляется на основании Приложения 1

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

10. Показатели, влияющие на уменьшение размера доплат и надбавок

Размеры доплат, надбавок и премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка — 10%;
- нарушения санитарно-эпидемического режима — 20%;
- нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности — 20%;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей—20%;
- нарушения работником педагогической этики;
- обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) — 20%;
- детского травматизма по вине работника — до 100%;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы — 20%;
- ошибок в ведении рабочей документации — 10%;
- отсутствия результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации) — до 50%;
- высокой заболеваемости детей — до 25%;
- некачественного приготовления пищи — до 25%;
- несвоевременного обеспечения сменяемости белья — до 20%;
- несвоевременного обеспечения продуктами, сдачи тары и списания имущества — до 20%.

Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

- неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- умышленной порче и потере государственного имущества;
- систематическом нарушении этики;
- недобросовестном отношении к работе.

Все случаи изменения размера премии рассматриваются руководителем и комиссией в индивидуальном порядке в каждом случае.

Примечание: Положение принимается на Общем собрании работников ОУ. Срок действия данного Положения не ограничен.

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ГБДОУ ДЕТСКИЙ САД № 15
 ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ДОПЛАТ И НАДБАВОК**

Категория работников	Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы
Зам.зав. по УВР	– за сложность и напряжённость в работе	По ходатайству администрации	От 1 до 10
	– за активное участие в организации и проведении совместных мероприятий с детьми, родителями, социальными партнерами, педагогами на районном городском, региональном, международном уровне	Отчет по факту	От 5 до 20
	– за активное участие в работе методических объединений и творческих групп районного и городского уровня;	Представление отчета, отзывов	От 5 до 20
	- За ведение работы по наставничеству на районном и городском уровне;	План, отчет, отзывы	От 5 до 20
	- за особое качество работы	По ходатайству администрации	От 1 до 10
	- За внедрение инновационных методик и технологий	Отчет по факту	От 1 до 10
	- За подготовку педагогических кадров- победителей (призеров, лауреатов/дипломантов) конкурсов, соревнований районного, городского и т.д. уровня	Отчет по факту	От 5 до 20
	- За активное участие в работе опытно-экспериментальных площадок, ресурсных центров районного и городского уровня	По факту	От 5 до 20

Категория работников	Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы
Музыкальный руководитель,	- за разработку и внедрение в практику педагогической работы ГБДОУ инновационных идей, новых технологий, исследовательскую работу, создание новых методических разработок;	Планирование Разработка Представление методических материалов (самоанализ, результаты административно-методического контроля, отзывы)	От 5 до 20
	- за сложность и напряжённость в работе	По ходатайству администрации	От 1 до 10
	- За высокую оценку работы педагогического состава родителями воспитанников (вынесение благодарностей родителями);	Отзывы родителей, результаты мониторинга. анкетирования	От 5 до 20
	- За ведение работы по наставничеству на районном и городском уровне;	Отзывы, материалы работы	От 5 до 10
Помощник воспитателя	- за сложность и напряжённость в работе;	Оперативный контроль	От 1 до 10
	- Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе	Оперативный контроль	От 1 до 10
	- за участие в организации и проведении открытых мероприятий, праздниках в группе, детском саду, районе, городе;	Отчет по факту	От 5 до 20

Категория работников	Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы
	- Помощь воспитателям в организации и проведении закаливающих процедур, досуговой деятельности детей	Оперативный контроль	От 1 до 10
	- Качество организации питания детей в группе	Оперативный контроль	От 1 до 10
	- за участие в проведении ремонтных работ, уборке помещений после ремонта и дополнительных площадей	По факту	От 5 до 20
Зам.зав. по АХР	- Обеспечение сохранности имущества учреждения	Акты ревизии, инвентаризации	От 1 до 10
	- за качественную подготовку учреждения к новому учебному году	Оперативный контроль	От 5 до 20
	- за организацию и участие в Днях благоустройства;	Отчет по факту	От 5 до 20
	- Обеспечение контроля и высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Оперативный контроль	От 5 до 20
	- за сложность и напряжённость в работе;	По ходатайству администрации	От 1 до 10
	- за работу, не входящую в круг основных обязанностей	По ходатайству администрации	От 5 до 20
Кастелянша	Сохранность материальных ценностей	Акты ревизий	От 1 до 10
	Изготовление и подготовка костюмов к детским праздникам (утренникам)	По факту	От 1 до 10
Рабочий по текущему ремонту и обслуживанию здания; Электромонтер	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний	От 1 до 10
	- за работу при подготовке учреждения к новому учебному году	По факту	От 5 до 20
Дворник; уборщик служебных помещений	Качественная и своевременная уборка территории	Отсутствие замечаний	От 1 до 10
	Выполнение срочных дополнительных работ, заданий	По факту	От 1 до 10

Категория работников	Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы
Для всех должностей	Общественная активность: - участие в проведении в детском саду праздничных мероприятий - участие в общественных работах (субботники, озеленение участков, проведение ремонтных работ)	Факт участия, оценка качества	От 5 до 20
	Повышение имиджа учреждения: - организация, проведение и участие в открытых мероприятиях; - участие в подготовке к новому учебному году; - проведение общественной работы	Личный вклад, отсутствие замечаний, письменная благодарность.	От 5 до 20
	Соблюдение норм здорового образа жизни: - отсутствие больничных	По факту	От 1 до 10
	- за работу в общественных комиссиях и действующих комиссиях ГБДОУ.	По факту	От 5 до 20
	За разработку и ведение баз данных в программных комплексах (Параграф, Учет основных средств, Гос контракты, Учет подрячиков и другие базы)	По факту	От 5 до 20
	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: - за оперативность и качество результата труда	По факту	От 5 до 20
	Ведение личной странички на сайте учреждения	По факту	От 1 до 10

Приложение №2
К Положению
о порядке установления доплат и надбавок
В ГБДОУ детский сад № 15
Центрального района Санкт-Петербурга
ИНФОРМАЦИОННЫЕ КАРТЫ

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 15 Центрального района Санкт-Петербурга
ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

ФИО _____ **Должность** _____ **Период** _____

№	Показатель критерия	Индикатор	Значения критерия	Шкала	ОТЧЕТ	Само анализ	Анализ комиссии
1. Группа критериев: Результативность методической и инновационной деятельности							
1.	Участие в подготовке и проведении мероприятий: праздников, соревнований, конкурсов, в том числе участие в жюри, творческих группах.		Количество мероприятий, уровень, статус и результат участия	Городской - 20 Районный - 15 Детский сад - 10			
2.	Поддержание авторитета и имиджа ДОУ		Размещение информации на сайте, статьи и/или выпуск газеты (скриншот)	5 баллов			
3.	Реализация дополнительных проектов (социальных, индивидуальных, групповых и т.д.)		Разработка более 2 –х проектов , полнота и качество оформления материалов, презентация результатов. Взаимодействие с другими учреждениями и соц. партнерами в рамках реализации проектов	от 20 баллов + 2 балла за каждого партнера			
2. Группа критериев: Повышение качества и результативности профессиональной деятельности							
1	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах		Дипломы, грамоты, сертификаты и пр. Победители, призеры	Городской - 20 Районный - 15 Детский сад - 10			
2	Развитие профессиональной компетенции		Обобщение собственного опыта: публикации, мастер классы, выступления (кроме Интернет ресурсов)	От 5 баллов			
3. Группа критериев: Уровень достижения обучающихся и их учет							
1	Результат участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, выставках (имеющих официальный статус)		Призеры, победители, дипломанты, лауреаты. Копии грамот, дипломов, сертификатов в т.ч. участников фестивалей	Городской - 20 Районный - 15 Участник - 4			
5 Дополнительные поощрения							

1	Систематическое отслеживание оплаты за содержание детей в ДОУ и доп услуги	<u>Кол-во должников x 100</u> Списочный состав (справка бухгалтера и педагога)	Без долгов - 1 балл До 10 % - -1 балл Более 11% - 3 баллов			
1.	За активное участие в мероприятиях. Участие в утренниках на другой группе (вне рабочего времени)	Ведущая роль, качественная актерская игра; Изготовление атрибутов, костюмов своими руками; выполнение важных поручений при подготовке.	До 10 баллов			
2.	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью:	По ходатайству администрации По факту за оперативность и качество результата	до 10 баллов			
3.	Соблюдение норм здорового образа жизни: - отсутствие вредных привычек (курение)	Да \ нет	+1/-1 балл			
4.	За работу, не входящую в круг основных обязанностей	По ходатайству администрации	до 10 баллов			
5.	Дополнительные услуги	% от сбора	От 5 баллов			
6. Группа критериев: Понижающий коэффициент						
1.	Наличие замечаний со стороны администрации	Кол-во	Отсутствие - 0 баллов Наличие - -10 баллов	Наличие замечаний со стороны администрации		
2.	Наличие замечаний со стороны медицинского работника	Кол-во	Отсутствие - 0 баллов Наличие - -10 баллов	Наличие замечаний со стороны медицинского работника		
3.	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей	Кол-во	Отсутствие - 0 баллов ДОУ - - 10 баллов Район - - 20 баллов Город - до - 100 баллов	Наличие жалоб со стороны родителей		
4.	Наличие текущей документации		Отсутствие на момент проверки - - 10 баллов	Наличие текущей документации		
5.	Наличие травм у воспитанников ОУ во время образовательного процесса	Кол-во воспитанников	Отсутствие - 0 баллов Зарегистрированная - -15 баллов	Наличие травм у воспитанников ОУ во время образовательного процесса		

ИТОГО :

Дата _____

Подпись _____

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 15 Центрального района Санкт-Петербурга
ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

ФИО _____ Должность _____ Период _____

№	Показатель критерия	Индикатор	Значения критерия	Шкала	ОТЧЕТ	Само анализ	Анализ комиссии
4.	За активное участие в мероприятиях. Участие в утренниках на другой группе (вне рабочего времени)		Ведущая роль, качественная актерская игра; Изготовление атрибутов, костюмов своими руками; выполнение важных поручений при подготовке.	До 10 баллов			
5.	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью:		По ходатайству администрации По факту за оперативность и качество результата	до 10 баллов			
6.	Соблюдение норм здорового образа жизни: - отсутствие вредных привычек (курение)		Да \ нет	+1/-1 балл			
7.	За работу, не входящую в круг основных обязанностей		По ходатайству администрации	до 10 баллов			
8.	Степень участия в конкурсах, выставках в ДООУ		По факту	До 5 баллов			
9.	Дети ОВЗ		По факту	10 баллов			
Группа критериев: Понижающий коэффициент							
1.	Наличие замечаний со стороны администрации	Кол-во	Отсутствие - 0 баллов Наличие - -10 баллов				
2.	Наличие замечаний со стороны медицинского работника	Кол-во	Отсутствие - 0 баллов Наличие - -10 баллов				
3.	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей	Кол-во	Отсутствие - 0 баллов ДООУ - - 10 баллов Район - - 20 баллов Город - до - 100 баллов				
4.	Наличие травм у воспитанников ОУ во время образовательного процесса	Кол-во воспитанников	Отсутствие - 0 баллов Зарегистрированная - -15 баллов				

Дата _____

Подпись _____

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 15 Центрального района Санкт-Петербурга
ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ЗАВХОЗА, ЗАМ ЗАВ ПО АХР

ФИО _____ Должность _____ Период _____

№	Показатель критерия	Индикатор	Значения критерия	Шкала	ОТЧЕТ	Баллы
1. Группа критериев: Успешность деятельности педагогического работника (повышение качества предоставляемой государственной услуги).						
1.	Снижение уровня заболеваемости	количество пропусков по болезни	Пропущено детодней по болезни (За предыдущий месяц)	от общего кол-ва детодней в месяц – Менее 50% - 4 балла 50 – 70% - 2 балла Свыше 70% - 0 баллов		
7. Группа критериев: Результативность деятельности						
14	Участие в подготовке и проведении мероприятий для обучающихся ОУ , в том числе праздников, соревнований, конкурсов		Кол-во мероприятий, уровень, статус и результат участия	Международный, всероссийский - 25 Городской – 20 Районный – 15 Детский сад – 10		
15	Участие в подготовке и проведении мероприятий для педагогов ОУ , в том числе праздников, соревнований, конкурсов		Кол-во мероприятий, уровень, статус и результат участия	Международный, всероссийский - 25 Городской – 20 Районный – 15 Детский сад – 10		
16	Наличие и регулярное обновление собственного сайта, страницы		Наличие сайта	До 5 баллов		
17	За разработку и ведение баз данных в программных комплексах		По факту Да \ нет	До 5 баллов		
18	Участие сотрудника в экспертных комиссиях, в жюри, творческих группах		Копии приказов, распоряжений, сертификаты и пр.	Город, район – 8 Детский сад – 5		
19	Работа по подготовке конкурсной документации для проведения открытых аукционов, торгов, котировок		По факту Личный вклад	до 10 баллов		
20	Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации		По факту Да \ нет	до 10 баллов		
21	Обеспечение контроля и высокое качество подготовки и организации деятельности ДООУ		Отчет по факту Да \ нет + фото	до 10 баллов		

	(ремонт, подготовка к новому учебному году и пр)			
3. Группа критериев: Понижающий коэффициент				
9.	Наличие замечаний со стороны администрации	Кол-во	Отсутствие – 0 баллов Наличие - -5 баллов	
10	Наличие замечаний со стороны медицинского работника	Кол-во	Отсутствие – 0 баллов Наличие - -5 баллов	
11	Наличие жалоб со стороны родителей	Кол-во	Отсутствие – 0 баллов Район - -15 баллов Город - -50 баллов	
12	Наличие текущей документации		Отсутствие на момент проверки - 10 баллов	
13	Наличие травм у воспитанников ОУ во время образовательного процесса	Кол-во воспитанников	Отсутствие – 0 баллов Зарегистрированная - -10 баллов	
4.Дополнительные поощрения				
13.	За активное участие в мероприятиях, выставках, праздниках		до 5 баллов	
14.	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью:	По факту за оперативность и качество результата	до 10 баллов	
15.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера	Отчет по факту Личный вклад + фото	до 10 баллов	
16.	Соблюдение сохранности инвентаря, оборудования и имущества детского сада.	Оперативный контроль	до 5 баллов	
17.	Соблюдение норм здорового образа жизни: - отсутствие вредных привычек (курение)	Да \ нет (по каждому пункту)	+/- 1 балл за	
18.	За работу, не входящую в круг основных обязанностей	По ходатайству администрации	до 10 баллов	
19.				

Дата _____

Подпись _____

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 15 Центрального района Санкт-Петербурга
ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ЗАМ ЗАВ ПО УВР

ФИО _____ Должность _____ Период _____

№	Показатель критерия	Индикатор	Значения критерия	Шкала	ОТЧЕТ	Баллы
8. Группа критериев: Результативность методической и инновационной деятельности						
22	Участие в подготовке и проведении мероприятий для обучающихся ОУ, в том числе праздников, соревнований, конкурсов		Кол-во мероприятий, уровень, статус и результат участия	Межд., всероссийский - 25 Городской – 20 Районный – 15 Детский сад – 10		
23	Участие в подготовке и проведении мероприятий для педагогов ОУ, в том числе праздников, соревнований, конкурсов		Кол-во мероприятий, уровень, статус и результат участия	Межд., всероссийский - 25 Городской – 20 Районный – 15 Детский сад – 10		
24	Наличие и регулярное обновление собственного сайта, страницы		Наличие сайта	До 5 баллов		
25	За разработку и ведение баз данных в программных комплексах		По факту Да \ нет	До 5 баллов		
26	Степень участия педагога в конкурсах, выставках в ДОУ		По факту	До 5 баллов		
27	Работа по проектам		Отчет	До 10 баллов		
28	Степень активности инновационной деятельности сотрудника		Статус участия	До 10 баллов		
29	Участие сотрудника в экспертных комиссиях, в жюри, творческих группах		Копии приказов, распоряжений, сертификаты и пр.	Город, район – 8 Детский сад – 5		
9. Группа критериев: Повышение качества и результативности профессиональной деятельности						
1	Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки		Свидетельства, сертификаты, дипломы	КПК, МО, семинары – 5 (по окончании)		
2	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах		Дипломы, грамоты, сертификаты и пр. Победители или призеры	Межд., всероссийский - 25 Городской – 20 Районный – 15 Детский сад – 10		
3	Работа по подготовке конкурсной документации для проведения открытых аукционов, торгов, котировок		По факту Личный вклад	до 10 баллов		
4	Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации		По факту Да \ нет	до 10 баллов		

5	Обеспечение контроля и высокое качество подготовки и организации деятельности ДООУ (ремонт, подготовка к новому учебному году и пр)	Отчет по факту Да \ нет + фото	до 10 баллов		
10. Группа критериев: Взаимодействие с семьями воспитанников					
1	Информационная открытость профессиональной деятельности (мастер классы, открытые мероприятия, досуги, клубы и пр.)	Мероприятия	За каждое – 5		
3. Группа критериев: Понижающий коэффициент					
14	Наличие замечаний со стороны администрации	Кол-во	Отсутствие – 0 баллов Наличие - -5 баллов		
15	Наличие замечаний со стороны медицинского работника	Кол-во	Отсутствие – 0 баллов Наличие - -5 баллов		
16	Наличие жалоб со стороны родителей	Кол-во	Отсутствие – 0 баллов Район - -15 баллов Город - -50 баллов		
17	Наличие текущей документации		Отсутствие на момент проверки - -10 баллов		
11. Дополнительные поощрения					
20	За активное участие в мероприятиях, выставках		До 2 баллов		
21	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью:	По факту за оперативность и качество результата	до 10 баллов		
22	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДООУ, обновление интерьера	Отчет по факту Личный вклад + фото	до 10 баллов		
23	Соблюдение сохранности инвентаря, оборудования и имущества детского сада.	Оперативный контроль	до 5 баллов		
24	Соблюдение норм здорового образа жизни: - отсутствие вредных привычек (курение)	Да \ нет (по каждому пункту)	+1/-1 балл		
25	За работу, не входящую в круг основных обязанностей	По ходатайству администрации	до 10 баллов		

Дата _____

Подпись _____