

ПРИНЯТО

Решением Общего собрания
ГБДОУ детского сада № 54
комбинированного вида
Красносельского района СПб
Протокол от 10.12.2021 № 11

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего
ГБДОУ детским садом № 54
комбинированного вида
Красносельского района СПб
Вершковской И.Ю.
от 10.12.2021 № 174-од

**С учётом мнения выборного органа
первичной профсоюзной организации**
ГБДОУ детского сада № 54
комбинированного вида
Красносельского района СПб
Протокол от 08.12.2021 № 8

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 54 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА КРАСНОСЕЛЬСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Система оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга (далее - Положение) включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается настоящим Положением в соответствии с требованиями закона Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года № 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся", распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 6 декабря 2017 года № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256, Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

1.2. В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

- **базовая единица** - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций и центра, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

- **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации и центра, применяемая для определения базового оклада;

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

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

- **фонд оплаты труда** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций и центра. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

- **фонд должностных окладов** - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

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

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

- **надбавки** - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

- **сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Иные понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.3. Выплаты компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников устанавливаются в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и(или) абсолютных размерах в порядке и на условиях, определенных настоящим Положением, Коллективным договором (при наличии), за исключением денежных выплат к должностным окладам отдельных категорий специалистов, указанных в данном Положении.

Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением и Коллективным договором в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников.

1.4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, предусмотренной данным Положением.

1.5. Оплата труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих предусмотренной данным Положением.

1.6. Размер должностного оклада руководителей, специалистов и служащих определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

1.7. Размер базового оклада руководителей, специалистов и служащих устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

1.8. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего (коэффициент уровня образования) в размере согласно данному Положению.

1.9. Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

1.10. Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам,

имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

1.11. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства государственным учреждением Санкт-Петербурга (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления (коэффициент уровня управления), в размере согласно данному Положению.

1.12. Коэффициент стажа работы устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

1.13. Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

1.14. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

1.15. Для определения размера должностного оклада руководителей Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга (далее - Образовательное учреждение) и руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

1.16. Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: стажа работы, специфики работы и квалификации.

1.17. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты) молодым специалистам – работникам Образовательного учреждения, за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям:

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

- впервые приступили к работе в Образовательном учреждении по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с Образовательным учреждением, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты).

1.18. Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

1.19. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно настоящего Положению.

1.20. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно Положению.

1.21. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой в соответствии с п.1.20, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты, указанные в настоящем Положении. При этом в случае наличия у рабочего почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного

знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

1.22. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих.

1.23. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

1.24. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

1.25. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга.

1.26. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1/1
К ОБЩИМ ПОЛОЖЕНИЯМ

**ТАРИФНАЯ СЕТКА
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ**

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2/1
К ОБЩИМ ПОЛОЖЕНИЯМ

**ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ**

№п/ п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент специфики работы	Тип 1	от 0 до 0,80
	Коэффициент специфики работы	Тип 2	от 0 до 0,80
	Коэффициент специфики работы	Тип 3	от 0 до 0,80
	Коэффициент специфики работы	Тип 4	от 0 до 0,80

	Коэффициент специфики работы	Тип 5	от 0 до 0,80
2	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
	Коэффициент квалификации	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
	Коэффициент квалификации	Ведомственные знаки отличия в труде	от 0,10 до 0,15

2. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

2.1. Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих устанавливается согласно приложению № 1/2.

2.2. Коэффициент специфики работы руководителям, служащим и специалистам устанавливается согласно приложению № 2/2 руководителем Образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (при наличии).

2.3. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии с приложением № 1/2 устанавливается педагогическим работникам Образовательного учреждения, если они отвечают одновременно следующим требованиям: получили впервые высшее образование или среднее профессиональное образование; впервые приступили к педагогической деятельности в образовательном учреждении не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением; имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.4. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

2.4.1. Группами по оплате труда руководителей согласно приложению № 3/2.

2.4.2. Объемными показателями, характеризующими масштаб управления согласно приложению № 4/2.

2.5. Для расчета размера тарифной ставки (оклада) рабочих применяются коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации. Указанные коэффициенты устанавливаются руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

2.6. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих и производений базовой единицы на коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих согласно приложению № 5/2 и на коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих согласно приложению № 6/2.

2.7. Образовательное учреждение самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам работников Образовательного учреждения, порядок и условия их применения в пределах средств,

направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников Образовательного учреждения, сложность выполняемых работ, условия труда и стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов). Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленными локальными нормативными актами, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных организаций, утвержденных Комитетом образования Санкт-Петербурга.

2.8. Руководителю Образовательного учреждения размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится Образовательное учреждение.

2.9. Молодым специалистам устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, согласно приложению № 7/2.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**СХЕМА РАСЧЕТА
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем			

		профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05
2.2	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	0,15	
		За ученую степень:			-
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		

		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
		Уровень 1 - руководители	0,55		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
		Группа 4			
		Уровень 1 - руководители	0,50		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**КОЭФФИЦИЕНТ
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ СЛУЖАЩИМ И
СПЕЦИАЛИСТАМ**

№ п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
	Дошкольные образовательные организации:	
1	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей и (или) комбинированной направленности	0,15-0,20
2	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
5	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30

6	Работникам, оказывающим логопедическую помощь воспитанникам, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации	0,20
7	Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями	0,01-0,02
8	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу*	0,50

*Коэффициент специфики работы за воспитательную работу в размере 0,5 устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей) за воспитательную работу.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

№ п/п	Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	2	3	4	5	6
1	Дошкольные образовательные организации	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 4/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ МАСШТАБ УПРАВЛЕНИЯ
УЧРЕЖДЕНИЯМИ, НАХОДЯЩИМИСЯ В ВЕДЕНИИ АДМИНИСТРАЦИИ
КРАСНОСЕЛЬСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

№п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	За группу	10
3	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях дополнительного образования	За каждого обучающегося	0,3

	детей		
4	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных учреждений	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника Дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
6	Наличие групп продленного дня	За наличие групп: до 5 групп 6 и более групп	10 20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За наличие до 3 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников 4 и более группы с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	10 30
8	Наличие в государственном образовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	20 30 50
9	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных учреждениях	За каждого дополнительно	0,5
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
11	Наличие оборудованных и используемых в	За каждый вид	

	образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)		15
12	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
13	Наличие автотранспортных средств на балансе государственного образовательного учреждения	За каждую единицу	3, но не более 20
14	Наличие собственной котельной и других сооружений	За каждый вид	20
15	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
16	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	1
17	Наличие обучающихся в образовательных учреждениях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося (воспитанника), имеющего заключение территориальной (центральной) психолого-медико-педагогической комиссии	1
18	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в образовательных учреждениях дополнительного образования детей концертных залов, вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	За каждый вид	20

Дополнительные показатели			
19	Организация обучения на дому по медицинским показаниям, семейного образования	За каждого обучающегося	0,5
20	Наличие экспериментальной площадки в образовательном учреждении различного уровня: - городская - федеральная	За каждый указанный вид	15 20
21	Наличие лаборатории в образовательном учреждении	За указанный вид	15
22	Организация вариативных форм психолого-педагогической и (или) коррекционно-развивающей помощи детям с ограниченными возможностями здоровья (службы ранней помощи, центры сопровождения ребенка и др.)	За каждый вид	10, но не более 20
23	Организация консультативной работы для родителей детей, не являющихся воспитанниками дошкольного образовательного учреждения, по психолого-педагогической и (или) коррекционной помощи (в рамках уставной деятельности дошкольного образовательного учреждения)	До 100 человек Свыше 100 человек	10 20
24	Организация работы логопедических пунктов в образовательных учреждениях	За указанный вид	20
25	Наличие структурных подразделений: - отделение дополнительного образования детей, - школьный спортивный клуб	За каждое указанное структурное подразделение	20 10
26	Наличие в учреждениях: залов боевой славы, музея, имеющего государственную аттестацию	За каждый указанный вид	5 10
27	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе спортивного зала, тренажерного зала, зала ЛФК, кабинета массажа, физиотерапии, фитотерапии, ингалятория и др. кабинетов физкультурно-оздоровительного назначения	За каждый вид	15
28	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе музыкального зала, актового зала	За каждый вид	15

29	Наличие собственного оборудованного процедурного кабинета, изолятора, пищеблока, прачечной	За каждый вид	10 10 20 20
30	Наличие и использование в образовательном процессе оборудованных мастерских, кабинетов домоводства	За каждый вид, не более	5 20
31	Наличие и использование логопедических, дефектологических кабинетов, кабинета педагога-психолога, комнаты психологической разгрузки	За каждый вид, не более	5 20
32	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе кабинетов робототехники; кабинетов, оснащенных нанотехническими средствами	За указанный вид	10
33	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе автогородка	За указанный вид	20
34	Наличие и использование лифтового оборудования	За указанный вид	20
35	Наличие и использование в дошкольных образовательных учреждениях аппаратного обеспечения информационно-образовательных технологий (интерактивная доска, система голосования, интерактивные планшеты, мультифункциональное устройство, оптико-акустический контролер уровня шума, документ-камера и др.)	До 5 единиц свыше 5 единиц	10 20
36	Наличие и использование в дошкольных образовательных учреждениях оборудования: видеоконференц-связь (ВКС), интерактивный пол, интерактивный стол, комплект из 6 микрофонов, анимация Zu3d, Moway+Scratch (Робототехника) и др.	За каждый вид	5, но не более 20
37	Наличие в образовательном учреждении систем, обеспечивающих безопасность пребывания участников образовательного процесса и др. и сохранность имущества учреждения (видеонаблюдение (домофон))	За указанный вид	20
38	Наличие на участке дошкольных образовательных учреждений оборудованных и используемых в образовательном процессе прогулочных площадок	Учреждения мощностью до 5 групп 6 и более групп	10 20

39	Наличие и использование в образовательном процессе парников, теплиц	За каждую единицу	5
40	Учреждения (группы), расположенные не в типовых, приспособленных зданиях	За указанный вид	20
41	Образовательные учреждения, работающие со штатной численностью работников менее 50 штатных единиц	За наличие: менее 50 штатных единиц в общеобразовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования; менее 35 штатных единиц в дошкольных образовательных учреждениях	20 20
42	Наличие в дошкольных образовательных учреждениях (группах) воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	За каждого обучающегося (воспитанника), имеющего заключение территориальной (центральной) психолого-медико-педагогической комиссии	1

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**КОЭФФИЦИЕНТ
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК
(ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ**

№ п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Дошкольные образовательные организации с группами компенсирующей направленности	0,15

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**КОЭФФИЦИЕНТ
КВАЛИФИКАЦИИ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ)
РАБОЧИХ**

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7/2
К СХЕМЕ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ
К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

3. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

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

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

Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация и (или) центр.

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

$$Bo = B \times K,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя

3.3. Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

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

3.4. Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением 2/2 к настоящему Положению. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

3.5. Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1/2 к настоящему Положению.

3.6. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

3.7. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

Руководителям, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю Образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

3.8. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, установленными в приложении 3/2 к настоящему Положению;

- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга, согласно приложению 4/2 к настоящему Положению.

3.9. При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1/2 к настоящему Положению.

3.10. Пример расчета должностного оклада руководителя:

$$\text{Орук} = \text{Б}_0 + \text{Б}_0 \times \text{К}_3 + \text{Б}_0 \times \text{К}_4 + \text{Б}_0 \times \text{К}_5 + \text{Б}_0 \times \text{К}_6 ,$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Б₀ - величина базового оклада;

К₃ - коэффициент специфики работы;

К₄ - коэффициент квалификации;

К₅ - коэффициент масштаба управления;

К₆ - коэффициент уровня управления.

3.11. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) образовательной организации (далее - специалист (служащий)), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

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

$$\text{Б}_0 = \text{Б} \times \text{К} ,$$

где:

Б₀ - размер базового оклада специалиста (служащего);

Б - размер базовой единицы;

К - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно приложению 1/2 к настоящему Положению.

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

- коэффициент стажа работы;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

Конкретный перечень работников образовательных организаций и центров, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и центра.

3.13. Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

Категориям работников из числа специалистов (служащих), определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (служащих), устанавливается пять групп по стажу.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается следующим категориям работников образовательных организаций:

- педагогическим работникам - молодым специалистам, отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в соответствии с пунктом 2.1 приложения 1 постановления № 256 в размере 0,33;

3.14. Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2/2 к настоящему Положению. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

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

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 1.6 приложения 2/2, устанавливается по основному месту работы.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;

- педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

3.15. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1/2.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР,

или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

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

3.16. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего)

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К}_2 + \text{Бо} \times \text{К}_3 + \text{Бо} \times \text{К}_4 ,$$

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К_2 - коэффициент стажа работы;

К_3 - коэффициент специфики работы;

К_4 - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К}_2 + \text{Бо} \times \text{К}_3 + \text{Бо} \times \text{К}_4 ,$$

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада (2);

К_2 - коэффициент стажа работы;

К_3 - коэффициент специфики работы;

К_4 - коэффициент квалификации.

3.17. Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2/1 к настоящему Положению.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$\text{Тс(о)} = \text{Б} \times \text{Тк} ,$$

где:

Тс(о) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б - размер базовой единицы;

Тк - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2/1 к настоящему Положению.

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

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

- коэффициент специфики работы;

- коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2/1, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций

и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

3.19. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.85 № 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга.

Профессии рабочих образовательных организаций тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих.

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

$$Tc(o) = B \times T_k \times K_c + B \times K_k,$$

где:

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

B - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2/1;

K_c - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5/2;

K_k - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6/2.

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

3.21. При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ НАДБАВОК И ДОПЛАТ

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

При формировании ФДО предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования 1,3 или 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего) и на коэффициент стажа работы 0,05.

При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 к постановлению

Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» и приложением 5/2 к настоящему Положению.

4.2. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

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

где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается в % распоряжением главы Администрации района.

4.3. Выплаты всех видов доплат и надбавок осуществляется за счет средств, экономии фонда оплаты труда, фонда надбавок и доплат.

4.4. Для решения вопросов выплат работникам из ФНД в Образовательном учреждении создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – Комиссия).

4.5. Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения из числа административно-управленческого персонала, педагогических и непедагогических работников Образовательного учреждения.

Руководитель Образовательного учреждения членом Комиссии не является.

Число членов Комиссии должно составлять нечётное количество человек, но не менее 5 (пяти). Состав комиссии утверждается приказом.

4.6. Основной функцией Комиссии является:

- рассмотрение предложений руководителя Образовательного учреждения об установлении работникам доплат, надбавок, премий;
- оценка эффективности и результативности деятельности работников, на основе выполнения показателей эффективности деятельности.

Периодичность заседания Комиссии: по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

4.7. На основании протокола заседания Комиссии, заведующий принимает решение и издает приказ о назначении и размере выплат надбавок, доплат, премий.

4.8. В своей деятельности Комиссия руководствуется Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», а также настоящим Положением.

4.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заведующему Образовательным учреждением устанавливаются распоряжением главы администрации района.

4.10. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

4.10.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

4.10.2. В случае привлечения работника к работе в выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По письменному заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Заявление работником должно быть подано до первой выплаты заработной платы.

4.10.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере - не менее четырех процентов от должностного оклада.

Вредные (опасные) условия труда устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда.

4.10.4. Переработка рабочего времени, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По письменному заявлению работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Данное заявление подается работником до первой выплаты заработной платы

4.11. Доплаты компенсационного характера за дополнительную работу.

4.11.1. С письменного согласия работника (заявление) ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника (заявление).

4.11.2. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

4.11.3. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации). При возложении на работников с их письменного согласия (заявления) дополнительной работы, размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются:

- в абсолютных величинах;
- в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (в год), или должностных окладов педагогических работников;
- как исчисление часовой тарифной ставки из установленной месячной.

Часовую тарифную ставку можно определить в том числе, путем деления месячной ставки работника за установленную норму времени педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году). Такой порядок определения часовой ставки позволяет

работодателю за равное количество часов, отработанных работниками в различных месяцах, в пределах года, гарантировать одинаковую оплату (при одинаковой месячной ставке), так как работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.11.4. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.

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

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей по его вине;

- в связи с письменным отказом работника от выполнения дополнительной работы.

4.12. Надбавки стимулирующего характера.

За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки. Размеры надбавок и порядок их установления определяются Образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в настоящем Положении.

4.12.1. Стимулирующая надбавка педагогическими непедагогическим работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности:

4.12.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период (далее - надбавка) устанавливается для категории работников: «педагогический персонал», «руководитель II и III уровня», непосредственно связанные с образовательным процессом, согласно распоряжению Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р; распоряжению Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1885-р; распоряжению Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1994-р.

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

4.12.1.3. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время.

Показатели и критерии эффективности деятельности являются составной частью данного Положения, Приложения № 1.

4.12.1.4. Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

4.12.1.5. Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник формирует персональное портфолио и заполняет карту самоанализа согласно Приложению № 2, в соответствии с показателями и критериями эффективности, предусмотренными в данном Положении и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается только при наличии подтверждающих документов и/или официальной информации.

4.12.1.6. Показатели и критерии сдаются работником в Комиссию Образовательного учреждения не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода.

4.12.1.7. Комиссия рассматривает представленные показатели и критерии эффективности, и формирует сводный «бальный» и список работников.

4.12.1.8. Основанием для изменения Комиссией «сводного балла эффективности», представленного работником, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные ошибочные данные, отсутствие подтверждающих документов.

4.12.1.9. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях) умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных работниками.

«Цена» одного балла утверждается приказом руководителя Образовательного учреждения.

4.12.1.10. Размер стимулирующих надбавок не зависит от нагрузки, стажа и квалификации работника.

4.12.1.11. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа руководителя Образовательным учреждением.

4.12.1.12. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода независимо от оценки деятельности работника в течение данного периода.

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

4.12.1.14. Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты полностью в случаях:

- на время испытательного срока, отпуска сотрудника, в период временной нетрудоспособности надбавки по показателям эффективности деятельности не выплачиваются;

4.12.1.15. Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты частично в случаях:

- отсутствия соответствующих показателей (баллов) у работника за отчетный период;

- отказ работника от представления документов, подтверждающих право на надбавку.

4.12.1.16. Надбавка по показателям эффективности деятельности выплачивается вновь поступающим работникам по истечению трёх месяцев работы.

4.12.1.17. В случае несогласия с размером «сводного балла эффективности», работник может подать соответствующее заявление в Комиссию, представив подтверждающие его доводы документы. По поступившему заявлению Комиссия в течение 10 календарных дней проводит внеочередное заседание с вынесением окончательного решения о размере «сводного балла эффективности».

В дальнейшем решение Комиссии работником может быть обжаловано в Комиссии по рассмотрению трудовых споров или в суде.

5. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

5.1. Премирование работников Образовательного учреждения может производиться при наличии экономии фонда оплаты труда и выплачиваться в связи с:

- юбилейными датами – 50, 60, 70, и далее каждые 5 лет;
- профессиональными праздниками, установленными действующим законодательством;
- общероссийскими праздниками, установленными статьёй 112 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- достижением высоких количественных и качественных результатов в работе;
- большим объемом внеплановых работ, если за выполнение этих работ не была установлена надбавка;
- активным участием в мероприятиях района и города.

5.2. Предложение о премировании работников вносит руководитель Образовательного учреждения, он же утверждает приказом окончательное решение о размере премирования.

5.3. Претендовать на премиальные выплаты могут все работники Образовательного учреждения по должностям согласно штатному расписанию.

5.4. Решение о премировании руководителя Образовательным учреждением принимает учредитель, который издает соответствующее распоряжение. Премирование

руководителя производится при наличии экономии фонда оплаты труда Образовательного учреждения в размере, определенном главой Администрации Красносельского района.

5.5. Премия распределяется коллегиально членами Комиссии Образовательного учреждения, оформляется соответствующим протоколом и приказом руководителя. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и выплачивается в абсолютном размере.

5.6. Размер премии не зависит от стажа работы и квалификации работника, зависит от личного вклада работника в деятельность Образовательного учреждения, за высокие достижения, профессионализм.

5.7. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

5.8. Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, премия не выплачивается.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда Образовательного учреждения работникам может выплачиваться материальная помощь в случаях:

- повреждения личного имущества в результате пожара, аварий систем водоснабжения, отопления, либо стихийного бедствия (при условии превышения размера нанесённого ущерба более двух должностных окладов работника Образовательного учреждения);

- хищения личного имущества (при условии превышения размера нанесённого ущерба более двух должностных окладов работника Образовательного учреждения);

- длительной болезни (непрерывно свыше 3 месяцев);

- дорогостоящего лечения (на сумму, превышающую два должностных оклада работника Образовательного учреждения);

- смерти близких родственников (родителей, детей, мужа (жены));

6.2. Основанием для выплаты материальной помощи являются:

- личное заявление работника;

- сведения о размере экономии фонда оплаты труда;

- подлинники документов, являющихся основанием для выплаты или их надлежаще заверенные копии, справки, финансовые документы (товарные и кассовые чеки), акты и др.

6.3. Материальная помощь работникам Образовательного учреждения устанавливается руководителем в абсолютном размере.

7. ГАРАНТИЯ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

7.1. Заработная плата работника Образовательного учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнявшего нормы труда, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Санкт-Петербурге Трёхсторонней Комиссией.

7.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме, в соответствии со ст.131 Трудового кодекса РФ два раза в месяц: 12 и 27 числа.

Приложение № 1 к Положению о системе оплаты труда работников
ГБДОУ детского сада № 54 комбинированного вида
Красносельского района СПб

Показатели и критерии эффективности деятельности воспитателей, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, учителя-логопеда и педагога-психолога реализующих образовательные программы дошкольного образования Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективной деятельности	Примечание	Расчет критериев
1.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Выступление на открытых мероприятиях (семинары, мастер-классы, конференции и т.д.); Проведение открытых мероприятий на неделе педагогического роста;	Для всех групп педагогических работников (только для очных форм). Количество выступлений на разных уровнях суммируется. Наличие программ мероприятий, листов регистраций	Уровень: - в учреждении – 2 б. (не менее 1 раза). - районный – 4 б. - городской – 6 б.
		Курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка.	Наличие дипломов, сертификатов, лицензий.	- курсы повышения квалификации (36 ч)- 3 б. - курсы повышения квалификации (72 ч)- 5 б.
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (только очное участие)	Наличие диплома, сертификата участника	Уровень: - районный – 5 б. - городской, всероссийский – 7 б.
		Реализация проектной деятельности	Наличие проекта (результат, продукт деятельности: фото, видео материалы, описание опытов, макеты, выставки, альбомы, игры, книга и т.д.)	Наличие проекта -5 б. Отсутствие проекта - 0 б.
	Участие в работе профессиональных сообществ и ассоциаций	Подтверждающий документ (регистрация, членство, скриншот публикаций и т.д.)	Наличие участия -5 б. Отсутствие участия - 0 б.	
2.	Посещаемость воспитанниками ОУ	Доля воспитанников, фактически посещающих ОУ. Выполнение планового показателя.	У педагогов-специалистов (музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию и педагог-психолог) процент посещаемости в тех группах, где работает специалист, выводится средний показатель: - сумма результатов посещаемости по	Группы общеразвивающей направленности: 2-3 года - 75 % и выше - 8 б. - от 65% - до 75% - 4 б. 3-5 года - 80 % и выше - 8 б. - от 70% - до 80% - 4 б. 5-7 лет - 85% и выше - 8 б.

			возрастным группам делится на количество групп. Справка ответственного за ведение общего табеля посещаемости воспитанников ОУ.	- от 75% до 85% - 4 б. Группы компенсирующей направленности: 5-7 лет - 90 % и выше - 8 б. - от 85% до 90% - 4 б.
3	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	Показатель заболеваемости воспитанников ОУ (количество случаев заболеваний)	У педагогов-специалистов (музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию и педагог-психолог) процент посещаемости в тех группах, где работает специалист, выводится средний показатель: - сумма результатов посещаемости по возрастным группам делится на количество групп. Справка ответственного за составление отчётности по заболеваемости воспитанников ОУ.	Средний показатель количества случаев заболеваний за отчётный период: сумма количества случаев заболеваний, делённая на количество месяцев в отчётном периоде Группы общеразвивающей направленности: 2-3 года - от 0 до – 5 случаев 8 б. - от 5 до – 8 случаев 4 б. 3-5 года - от 0 до – 3 случаев 8 б. - от 4 до – 6 случаев 4 б. 5-7 лет - от 0 до – 2 случаев 8 б. - от 2 до – 4 случаев 4 б. Группы компенсирующей направленности 5-7 лет - от 0 до – 1 случая 8 б. - от 1 до – 3 случаев 4 б.
		Наличие (отсутствие) травмы с воспитанниками, во время организации образовательного процесса, режимных моментов и других мероприятий, организуемых образовательной организацией	Справка комиссии по расследованию и учёту несчастных случаев с воспитанниками	Отсутствие травм - 5 б. Наличие травмы – 0 б.
4.	Участие воспитанников ОУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Участие воспитанников (групповое и индивидуальное) в конкурсах и соревнованиях различного уровня, имеющих официальный статус	Наличие диплома, сертификат участника	<u>Уровень:</u> - участие 2 б. - районный – 3 б. - городской, всероссийский – 5 б.
5.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованной жалобы со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников ОУ	Справка заведующего ОУ	Отсутствие жалоб – 6 б. Наличие жалобы – 0 б.

		Работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями): открытые занятия, мастер-классы, консультации (подгрупповые).	Конспекты, планы, листы регистрации с указанием даты и времени, проведения мероприятия	Не менее одного мероприятия - 4 б.
		Эффективный способ коммуникации с педагогическим сообществом, родителями (законными представителями) воспитанников (личный сайт педагога).	Справка ответственного за проверку сайтов педагогов	Наличие актуального, насыщенного материала, соблюдение структуры сайта, регулярное обновление (не менее 1 раза в квартал) – 8 б. Наличие актуального, насыщенного материала, соблюдение структуры сайта, регулярное обновление, информация представлена частично (не в полном объеме) – 6 б. Наличие актуального, насыщенного материала, соблюдение структуры сайта, нерегулярное обновление – 3 б. Отсутствие сайта – 0 б.
6.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (только для воспитателей групп общеразвивающей направленности)	Индивидуальный маршрут, с указанием дат и времени, проводимых индивидуальных занятий	Воспитателю, работающему по индивидуальному маршруту развития ребенка на основании протокола заседания ПМПК ОУ – 5 б. (не менее одного маршрута).
		Разработка и осуществление различных форм работы с участниками образовательного процесса в группах общеразвивающей направленности исходя из потребностей ОУ (воспитатели групп компенсирующей направленности, музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию, педагог-психолог и учитель-логопед)	План-запрос ОУ. Конспекты, планы, листы регистрации с указанием даты и времени, проведения мероприятия.	За каждое мероприятие – 5 б. (не менее одного мероприятия)
		Для воспитателей: своевременное и качественное ведение табеля посещаемости воспитанников	Справка ответственного за контроль по ведению табелей	Отсутствие замечаний - 6 б. Наличие замечаний- 0 б.
		Для специалистов (музыкальные руководители, инструктор по физической культуре): своевременная и качественная разработка сценариев к праздникам и досугам, качественное своевременное тематическое оформление музыкально-спортивного зала.	Протокол заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат, справка старшего воспитателя	Отсутствие замечаний - 6 б. Наличие замечаний- 0 б.

		Для специалистов (учителей-логопедов, педагога-психолога): своевременная сдача, качественное ведение и оформление документации	Протокол заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат, справка старшего воспитателя	Отсутствие замечаний - 6 б. Наличие замечаний- 0 б.
ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ				100

Показатели и критерии эффективности деятельности старшего воспитателя Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя	Расчет критериев
1. Влияние деятельности старшего воспитателя на функционирование и развитие дошкольного образовательного учреждения				
1.1	Соблюдение требований действующего законодательства в деятельности учреждения (показатель определяется путем суммирования значений критериев)	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие предписаний надзорных органов - Отсутствие замечаний контролирующих органов - Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность 	Справка руководителя учреждения	5/3/2 балла (баллы суммируются): отсутствие предписаний - 5 б. наличие предписаний - 0 б. отсутствие замечаний - 3 б. наличие замечаний - 0 б. отсутствие жалоб - 2 б. наличие жалоб - 0 б.
1.2	Информационная открытость (сайт, участие в рейтинговой оценке педагогической деятельности, самообследование и т.д.).	Своевременное предоставление информации и документации для наполнения и обновления сайта ОУ	Отчет старшего воспитателя с датами, справка руководителя ОУ	5/3 балла (баллы не суммируются): отсутствие замечаний -5 б. наличие замечаний -3 б.
1.3.	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное представление сведений и отчетов, исполнение распоряжений руководителя решений комиссии	Справка руководителя ОУ	5/3 балла (баллы не суммируются): 100% - 5 б. от 80% до 100- 3 б. меньше 80% - 0 б.
Количество баллов по 1 критерию				20 баллов

2. Влияние деятельности старшего воспитателя на функционирование и развитие при взаимодействии с сотрудниками образовательного учреждения				
2.1.	Качественный состав педагогических кадров (Педагоги, имеющие высшую квалификационную категорию)	Наличие педагогических работников с высшей квалификационной категорией.	Наличие распоряжений Комитета по образованию СПб о присвоении квалификационной категории. Справка старшего воспитателя.	5/2 балла: 70 - 100% имеющие высшую квалификационную категорию - 5 б. 50 - 70% имеющие высшую квалификационную категорию - 2 б. менее 50% имеющие высшую квалификационную категорию - 0 б.
2.2.	Распространение педагогического опыта Организация и проведение открытых мероприятий на базе ОУ	Подготовка педагогических работников для участия в семинарах, конференциях, педагогических чтениях, круглых столах, мастер-классах и др.	Наличие программ и отчетов мероприятия, результативно зафиксированное участие в семинарах, конференциях, открытых уроках, мастер-классах и т.п.	2 и более участника - 6 б. 1 участник - 3 б. 0 участников - 0 б
2.3.	Результативность участия ОУ и педагогов в профессиональных конкурсах, имеющих официальный статус	Наличие победителей и призёров (лауреатов, дипломантов). Не менее 2 человек	Надлежаще заверенные копии диплома или грамоты.	6/4 баллов (баллы суммируются): Городской уровень: 6 б. Районный уровень: 4 б.
2.4.	Наличие планов (договоров) сотрудничества для обеспечения качественного дошкольного образования воспитанниками ОУ. Разработка и реализация программ; проектов продвижения ОУ на рынке образовательных услуг; дополнительных и социальных услуг;	Совместная работа с различными учреждениями, организациями (школа, библиотека, учреждение дополнительного образования)	Оригиналы договоров (соглашений) о сотрудничестве, программ и проектов. Фото и видео материалы	6/3 баллов (баллы суммируются): Городской уровень: 6 б. Районный уровень: 3 б.
Количество баллов по 2 критерию				30 баллов
3. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса				
3.1.	Посещаемость воспитанников.	Процент посещаемости: 70 % и более от 65 % до 70 %	Справка ответственного за ведение общего табеля посещаемости воспитанников ОУ.	3/2 балла (баллы не суммируются): 3 б. 2 б.
3.2	Наличие программы здоровьесбережения по формированию здорового образа жизни и безопасности жизни	Проведение мероприятий по программе здоровьесбережения	Наличие планов программ и мероприятий (перечислить мероприятия, указать дату проведения за отчетный период)	не менее 2 мероприятий - 3 б. менее 2 мероприятий - 0 б.

3.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников ОУ	Наличие (отсутствие) травмы с воспитанниками, во время организации образовательного процесса, режимных моментов и других мероприятий, организуемых образовательной организацией	Справка руководителя	отсутствие травматизма среди воспитанников - 5 б. наличие травматизма среди воспитанников - 0 б.
Количество баллов по 3 критерию				11 баллов
4. Работа с родителями (законными представителями) и окружающим социумом. Профессиональные достижения, самообразовательная деятельность				
4.1.	Разработка и реализация совместных социокультурных проектов, акций (дети – взрослые) с учреждениями и физическими лицами	Организация, планирование, результативность деятельности по реализации проектов	Представление подтверждающих документов	наличие подтверждающих документов - 2 б. отсутствие подтверждающих документов - 0 б.
4.2.	Отсутствие жалоб, обращений граждан в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний на деятельность ОУ	Справка руководителя ОУ	отсутствие жалоб - 3 б. наличие жалоб - 0 б.
Количество баллов по 4 критерию				5 баллов
ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ				70 баллов

Показатели и критерии эффективности деятельности заведующего хозяйством Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя	Расчет критериев
1	Высокое качество подготовки, организации и контроля за ходом ремонтных работ, аварийных работ (в том числе на теплотрассе и т.д.)	Мероприятия по взаимодействию с сотрудниками и родителями (законными представителями) воспитанников. Осуществление надзора за работой подрядных организаций.	Журнал ознакомления сотрудников и родителей (законными представителями) со сроками и проведением ремонтных работ. График ремонтных работ.	3 б.
2	Обеспечение условий безопасности жизнедеятельности воспитанников.	Отсутствие травм, предписаний и обоснованных жалоб.	Акт о несчастном случае с воспитанником, наличие обоснованных жалоб, предписаний	отсутствие травм, предписаний, жалоб - 4 б. наличие травм, предписаний, жалоб - 0 б.
3	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов Эффективное выполнение программы энергосбережения.	Реализация программы (плана) по энергоэффективности.	Отчет по энергоэффективности, сверка показаний счетчиков	3 б.
4	Своевременное списание материальных ценностей	Отсутствие жалоб и замечаний	Акты списания	отсутствие жалоб и замечаний - 5 б. наличие жалоб и замечаний - 0 б.
5	Высокий уровень содержания помещений и территории, сохранность оборудования, своевременный ремонт (сохранность мебели)	Реализация проекта развития материально-технической базы ОУ	Отчёт заведующего хозяйством	5 б.
6	Достижение ОУ по благоустройству и озеленению территории т.д.	Реализация проекта по благоустройству территории Образовательного учреждения	Отчёт заведующего хозяйством	5 б.
7	Повышение качества деятельности, профессиональный рост, проектирование дальнейших шагов.	Курсы повышения квалификации	Наличие диплома, удостоверения, свидетельства	5 б.
ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:				30 баллов

Показатели и критерии эффективности деятельности делопроизводителя Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга

№ п./п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя	Расчет критериев
1	Компьютерная обработка деловой документации в операционной системе Windows с помощью программы Проводник (Быстрый поиск документов, защита конфиденциальных данных)	Отсутствие жалоб и замечаний по ведению документооборота в ОУ	Отчет делопроизводителя	отсутствие жалоб и замечаний - 5 б. наличие жалоб и замечаний - 0 б.
2	Своевременное составление должностных инструкций в соответствии со штатным расписанием, своевременный пересмотр в соответствии с нормативными документами	Наличие должностных инструкций 100%	Отчет делопроизводителя	наличие должностных инструкций 100% - 5 б. наличие должностных инструкций менее 100% - 0 б.
3	Создание информационно-поисковой системы с помощью табличных редакторов по документам организации (регистрация, индексирование документов, система оперативного хранения, поиска и учета документов), создание номенклатуры дел, архивное хранение документов.	Отсутствие замечаний по качеству и срокам хранения документов	Отчет делопроизводителя	отсутствие замечаний - 5 б. наличие замечаний - 0 б.
4	Преобразование информации из недокументированной формы в бумажные или электронные документы.	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации	Отчет делопроизводителя	отсутствие замечаний - 5 б. наличие замечаний - 0 б.
5	Правильное оформление организационно распорядительных документов с последующим сбором подписи ознакомления с их содержанием	Отсутствие жалоб и замечаний 100% наличие подписи ознакомления с распорядительными документами	Отчет делопроизводителя	отсутствие замечаний - 5 б. наличие замечаний - 0 б.
6	Повышение качества деятельности, профессиональный рост, проектирование дальнейших шагов.	Курсы повышения квалификации	Наличие диплома, удостоверения, свидетельства.	5 б.
ИТОГО КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ				30 баллов

Показатели и критерии эффективности деятельности секретаря заведующего Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга

№ п./п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя	Расчет критериев
1.	Качественная обработка документации от места составления или поступления в организацию до отправки заинтересованным организациям или сдачи на хранение в архив ОУ	Отсутствие замечаний по корректности подготовленных документов	Отчет секретаря заведующего	отсутствие замечаний - 5 б. наличие замечаний - 0 б.
2.	Своевременная регистрации (учета) документов, а также контроль сроков их исполнения.	Отсутствие просрочки отчетов по контрольным документам Своевременность подписания и согласования бумажных и электронных документов	Отчет секретаря заведующего	отсутствие просрочки - 5 б. наличие просрочки - 0 б.
3.	Преобразование информации из недокументированной формы в бумажные или электронные документы.	Своевременность и качество исполнения поставленных задач	Отчет секретаря заведующего	5 б.
4.	Эффективная работа по систематизации документов, соблюдение правил их хранения (в соответствии с номенклатурой дел ОУ)	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	Отчёт секретаря заведующего	2 б.
5.	Своевременное ведение дел по медицинскому осмотру, ФЛГ, прививкам	Учет своевременности прохождения медицинских осмотров, ФЛГ, проведения прививочных мероприятий	Отчёт секретаря заведующего	5 б.
6.	Обеспечение открытости и достоверности информации об ОУ	Своевременное, достоверное и полное размещение информации на сайте	Отчёт секретаря заведующего	3 б.
7.	Разработка шаблонов документации для эффективной работы сотрудников ОУ по составлению отчетов, характеристик, заполнения анкет, опросов, учетной документации и т.д.	Своевременная подготовка шаблонов	Отчёт секретаря заведующего	наличие шаблона – 5 б. отсутствие шаблона – 0 б.
8.	Повышение качества деятельности, профессиональный рост, проектирование дальнейших шагов	Курсы повышения квалификации	Наличие дипломов, удостоверений и т.п.	5 б.
ИТОГО КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ				35 баллов

Показатели и критерии эффективности деятельности шеф - повара Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга

№ п./п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя	Расчет критериев
1	Организация бесперебойной работы пищеблока	Эффективное, своевременное и качественное приготовление продуктов питания для детей	Справка Совета по питанию	5 б.
2	Повышение квалификации работников пищеблока	Плановое обучение сотрудников пищеблока.	Наличие дипломов, сертификатов, удостоверения.	2 б.
3	Эффективная организация производственного процесса.	Строгое соблюдение требований СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи"	Предписания, замечания. (отсутствие/наличие)	отсутствие предписаний, замечаний - 8 б. наличие предписаний, замечаний - 0 б.
ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ				15 баллов

Показатели и критерии эффективности деятельности кладовщика, повара, повара детского питания, мойщика посуды, кухонного рабочего, электромонтёра, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщика служебных помещений, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, кастелянши Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя	Расчет критериев
1	Эффективное взаимодействие со всеми службами и сотрудниками образовательного учреждения	Отсутствие замечаний, жалоб участников взаимодействия для упорядоченной работы производственного процесса.	Справка заведующего хозяйством	отсутствие замечаний - 4 б. наличие замечаний - 0 б.
2	Качественное содержание помещений и оборудования в соответствии всем требованиям СП 2.4.3648-20, выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний со стороны медицинского персонала	Справка медицинского персонала	отсутствие замечаний - 2 б. наличие замечаний - 0 б.
		Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	Справка администрации	отсутствие предписаний, жалоб - 2 б. наличие предписаний, жалоб - 0 б.
3	Обеспечение условий безопасности и жизнедеятельности воспитанников	Отсутствие травм, карантин	Справка администрации	отсутствие травм, карантин - 2 б. наличие травм, карантин - 0 б.
ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ				10 баллов

Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя заведующего по управлению персоналом Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга

№ п./п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя	Расчет критериев
1	Эффективное взаимодействие со всеми службами и сотрудниками для обеспечения качественного сопровождения функционирования образовательного учреждения	Своевременное направление сотрудникам предложений-согласий на дополнительную работу, направление сотрудников на курсы повышения квалификации, аттестацию.	Справка заведующего	7 б.
2	Соблюдение требований действующего законодательства в деятельности учреждения	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих органов	Справка заведующего	6 б.
3	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению	Среднемесячное количество вакантных должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих от общего количества штатных единиц: вакансии отсутствуют 100% - 10 б; менее 5% - 5 б.	Отчёт заместителя заведующего по управлению персоналом	10/5 б.
4	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление сведений и отчётов, исполнение приказов, поручений заведующего, решений комиссий, а также соблюдение требований стандарта к оформлению документации 100%	Справка заведующего	6 б.
5	Повышение качества деятельности, профессиональный рост, проектирование дальнейших шагов	Курсы повышения квалификации	Наличие дипломов, удостоверений и т.п.	6 б.
ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ				30 баллов

Показатели и критерии эффективности деятельности контрактного управляющего, работника контрактной службы, агента Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга

№ п./п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя	Расчет критериев
1.	Исполнение бюджетного финансирования	Осуществление закупок от совокупного годового объема закупок от 85% и более (следующего финансового года) - на 31 декабря текущего года	Справка работника контрактной службы согласованная с заведующим образовательным учреждением	5 б.
		100% (текущего финансового года) на 30 июня текущего года		4 б.
		от 95 % до 100 % (текущего финансового года) на 3 июня текущего года		2 б.
		Доля контрактов, заключенных по результатам электронных аукционов и конкурсов по сумме: от 65% от 63% до 65% от 61% до 63% 1 раз в год: за текущий финансовый год на 30 июня	Отчёт работника контрактной службы	4 б. 3 б. 2 б.
2.	Соблюдение требований действующего законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов на 30 июня, на 31 декабря	Справка руководителя	2 б.
		Отсутствие замечаний контролирующих органов на 30 июня, на 31 декабря		2 б.
		Отсутствие обоснованных жалоб на 30 июня, на 31 декабря		2 б.
3.	Обеспечение открытости и достоверности информации об ОУ	Своевременное, достоверное и полное размещение информации на сайте www.bus.gov.ru на 30 июня, на 31 декабря	Скриншот	3 б.
4.	Эффективная работа в программе СБИС	Своевременно снятие информации (счетов) за коммунальные услуги и передача в СПб ГКУ ЦБ администрации Красносельского района на 30 июня, на 31 декабря	Скриншоты	2 б.

5.	Эффективная работа в программе СБИС	Своевременно снятие информации (счетов) за коммунальные услуги и передача в СПб ГКУ ЦБ администрации Красносельского района на 30 июня на 31 декабря	Скриншот	2 б.
6.	Эффективное осуществление планирования закупок	Своевременное, достоверное и полное размещение на 30 июня и на 31 декабря	Скриншот	3 б.
7.	Разработка и размещение плана закупок, плана-графика закупок товаров, работ, услуг в установленные законодательством сроки	Отсутствие жалоб, замечаний контролирующих органов, предписаний надзорных органов на 30 июня, на 31 декабря	Распечатка плана закупок, плана-графика из системы АИС ГЗ за подписью и датой работника контрактной службы	5 б.
8.	Своевременное осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд ОУ.	Отсутствие жалоб, замечаний контролирующих органов, предписаний надзорных органов на 30 июня, на 31 декабря	Справка работника контрактной службы	2 б.
9.	Обеспечение финансово-хозяйственной деятельности ОУ	Организация консолидированных торгов. Для образовательных учреждений, являющихся организатором торгов на 30 июня на 31 декабря	Скриншот	9 б.
10.	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление сведений и отчетов, исполнение распоряжений, поручений и указаний заведующего, решений комиссий, а также соблюдение требований стандарта к оформлению организационно-распорядительных документов учреждения: 100%	Справка руководителя	5 б.
ИТОГО КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ				40 баллов на 31 декабря 35 баллов на 30 июня

Показатели и критерии эффективности деятельности специалиста по охране труда Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга

№ п./п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя	Расчет критериев
1	Совершенствование мероприятий документооборота по охране труда	Разработка и реализация мероприятий в соответствии с требованиями действующего законодательства об охране труда для обеспечения высокой безопасности труда сотрудников и воспитанников образовательного учреждения	Отчёт специалиста по охране труда	5 б.
2	Эффективное взаимодействие со всеми службами и сотрудниками для обеспечения качественного сопровождения функционирования образовательного учреждения	Отсутствие замечаний, жалоб участников взаимодействия для упорядоченной работы	Справка заведующего	отсутствие замечаний, жалоб - 5 б. наличие замечаний, жалоб - 0 б.
3	Соблюдение требований действующего законодательства в деятельности учреждения	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих органов	Справка заведующего	отсутствие замечаний, предписаний - 5 б. наличие замечаний, предписаний - 0 б.
4	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление сведений и отчётов, исполнение приказов, поручений заведующего, решений комиссий, а также соблюдение требований стандарта к оформлению документации	Справка заведующего	5 б.
ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ				20 баллов

Показатели и критерии эффективности деятельности помощника воспитателя Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга

№ п.п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя	Оценка (в баллах)
1	Посещаемость воспитанниками ОУ	Доля воспитанников, фактически посещающих ОУ. Выполнение планового показателя.	Справка ответственного за ведение общего табеля посещаемости воспитанников ОУ	Группы общеразвивающей направленности: 2-3 года - 75 % и выше - 4 б. - от 65% - до 75% - 3 б. 3-5 года - 80 % и выше - 4 б. - от 70% - до 80% - 3 б. 5-7 лет - 85% и выше - 4 б. - от 75% до 85% - 3 б. Группы компенсирующей направленности: 5-7 лет - 90 % и выше - 4 б. - от 85% до 90% - 3 б.
2	Достижение высоких результатов в сохранении и укреплении здоровья воспитанников	Показатель заболеваемости воспитанников ОУ (количество случаев заболеваний)	Справка ответственного за составление отчётности по заболеваемости воспитанников ОУ.	Средний показатель количества случаев заболеваний за отчётный период: сумма количества случаев заболеваний, делённая на количество месяцев в отчётном периоде Группы общеразвивающей направленности: 2-3 года - от 0 до – 5 случаев 4 б. - от 5 до – 8 случаев 3 б. 3-5 года - от 0 до - 3случаев 4 б. - от 4 до – 6 случаев 3 б. 5-7 лет - от 0 до –2 случаев 4 б. - от 2 до – 4случаев 3 б. Группы компенсирующей направленности 5-7 лет - от 0 до – 1 случая 4 б. - от 1 до – 3 случаев 3 б.
3	Качественное содержание помещений и оборудования в соответствии всем требованиям СанПиН 2.4.1.3049-1, выполнение санитарно-	Отсутствие замечаний со стороны медицинского персонала, заведующего хозяйством	Справка медицинского персонала и заведующего хозяйством	отсутствие замечаний - 3 б. наличие замечаний - 0 б.

	эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	Справка руководителя	отсутствие предписаний - 3 б. наличие предписаний - 0 б.
4	Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников	Наличие (отсутствие) травмы с воспитанниками, во время организации образовательного процесса, режимных моментов и других мероприятий, организуемых образовательной организацией	Справка старшего воспитателя	отсутствие травм - 1 б. наличие травм - 0 б.
5	Качественная работа по организации питания детей в группе	Отсутствие замечаний со стороны, заведующего, старшего воспитателя, заведующего хозяйством	Справка заведующего хозяйством, старшего воспитателя	отсутствие замечаний - 5 б. наличие замечаний - 0 б.
ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:				20 баллов

Приложение № 2 к Положению о системе оплаты труда работников
ГБДОУ детского сада № 54 комбинированного вида
Красносельского района СПб

Карта самоанализа эффективности деятельности воспитателей, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, учителя-логопеда и педагога-психолога реализующих образовательные программы дошкольного образования Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга

за период с _____ по _____
должность _____
Ф.И.О. _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективной деятельности	Примечание	Расчет критериев	Фактическая оценка	Итоговая оценка выполнения показателя (устанавливается Комиссией)
1.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки	Для всех групп педагогических работников (только для очных форм). Количество выступлений на разных уровнях суммируется. Наличие программ мероприятий, листов регистраций.	- в учреждении – 2 б. (не менее 1 раза). - районный – 4 б. - городской – 6 б.		
			Наличие дипломов, сертификатов, лицензий.	- курсы повышения квалификации (36 ч)- 3 б. - курсы повышения квалификации (72 ч)- 5 б.		
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (только очное участие)	Наличие диплома, сертификата участника	- районный – 5 б. - городской, всероссийский – 7 б.		
		Реализация проектной деятельности	Наличие проекта (результат, продукт деятельности: фото, видео материалы, описание опытов, макеты, выставки, альбомы, игры, книга и т.д.)	Наличие проекта - 5 б. Отсутствие проекта - 0 б.		

		Участие в работе профессиональных сообществ и ассоциаций	Подтверждающий документ (регистрация, членство, скриншот публикаций и т.д.)	Наличие участия - 5 б. Отсутствие участия - 0 б.		
2.	Посещаемость воспитанниками ОУ	Доля воспитанников, фактически посещающих ОУ. Выполнение планового показателя.	У педагогов-специалистов (музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию и педагог-психолог) процент посещаемости в тех группах, где работает специалист, выводится средний показатель: - сумма результатов посещаемости по возрастным группам делится на количество групп. Справка ответственного за ведение общего табеля посещаемости воспитанников ОУ.	Группы общеразвивающей направленности: 2-3 года - 75 % и выше - 8 б. - от 65% - до 75% - 4 б. 3-5 года - 80 % и выше - 8 б. - от 70% - до 80% - 4 б. 5-7 лет - 85% и выше - 8 б. - от 75% до 85% - 4 б. Группы компенсирующей направленности: 5-7 лет - 90 % и выше - 8 б. - от 85% до 90% - 4 б.		
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	Показатель заболеваемости воспитанников ОУ (количество случаев заболеваний)	У педагогов-специалистов (музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию и педагог-психолог) процент посещаемости в тех группах, где работает специалист, выводится средний показатель: - сумма результатов посещаемости по возрастным группам делится на количество групп. Справка ответственного за составление отчётности по заболеваемости воспитанников ОУ.	Средний показатель количества случаев заболеваний за отчётный период: сумма количества случаев заболеваний, делённая на количество месяцев в отчётном периоде Группы общеразвивающей направленности: 2-3 года -от 0 до – 5 случаев 8 б. - от 5 до – 8 случаев 4 б. 3-5 года -от 0 до - 3случаев 8 б. - от 4 до – 6 случаев 4 б. 5-7 лет - от 0 до –2 случаев 8 б. - от 2 до – 4случаев 4 б. Группы компенсирующей направленности 5-7 лет - от 0 до – 1 случая 8 б. - от 1 до – 3 случаев 4 б.		
		Наличие (отсутствие) травмы с воспитанниками, во время организации образовательного процесса, режимных моментов и других мероприятий, организуемых образовательной	Справка комиссии по расследованию и учёту несчастных случаев с воспитанниками	Отсутствие травм - 5 б. Наличие травмы - 0 б.		

		организацией				
4.	Участие воспитанников ОУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Участие воспитанников (групповое и индивидуальное) в конкурсах и соревнованиях различного уровня, имеющих официальный статус	Наличие диплома, сертификата участника	<u>Уровень:</u> - участие - 2 б - районный – 3 б. - городской, всероссийский – 5 б.		
5.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованной жалобы со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников ОУ	Справка заведующего ОУ	Отсутствие жалоб – 6 б. Наличие жалоб - 0 б.		
		Работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями): открытые занятия, мастер-классы, консультации (подгрупповые).	Конспекты, планы, листы регистрации с указанием даты и времени проведения мероприятия	Не менее одного мероприятия - 4 б.		
		Эффективный способ коммуникации с педагогическим сообществом, родителями (законными представителями) воспитанников (личный сайт педагога)	Справка ответственного за проверку сайтов педагогов.	Наличие актуального, насыщенного материала, соблюдение структуры сайта, регулярное обновление (не менее 1 раза в квартал) – 8 б. Наличие актуального, насыщенного материала, соблюдение структуры сайта, регулярное обновление, информация представлена частично (не в полном объеме) — 6 б. Наличие актуального, насыщенного материала, соблюдение структуры сайта, нерегулярное обновление — 3 б. Отсутствие сайта – 0 б.		
6.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (только для воспитателей групп общеразвивающей направленности)	Индивидуальный маршрут, с указанием дат и времени, проводимых индивидуальных занятий	Воспитателю, работающему по индивидуальному маршруту развития ребенка на основании протокола ПМПК – 5 б. (не менее одного маршрута).		

		Разработка и осуществление различных форм работы с участниками образовательного процесса в группах общеразвивающей направленности исходя из потребностей ОУ (педагог-психолог, учитель-логопед, воспитатель групп компенсирующей направленности, музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию)	План-запрос ОУ. Конспекты, планы, листы регистрации с указанием даты и времени, проведения мероприятия.	За каждое мероприятие – 5 б. (не менее 1 мероприятия)		
7.	Ведение и оформление педагогической деятельности	Для воспитателей: своевременное и качественное ведение и оформление табеля посещаемости воспитанников.	Справка ответственного за контроль по ведению табеля	Отсутствие замечаний – 6 б. Наличие замечаний – 0 б.		
		Для специалистов (музыкальные руководители, инструктор по физической культуре): своевременная и качественная разработка сценариев к праздникам и досугам, качественное своевременное тематическое оформление музыкально-спортивного зала.	Протокол заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат, справка старшего воспитателя	Отсутствие замечаний – 6 б. Наличие замечаний – 0 б.		
		Для специалистов (учителей-логопедов, педагога-психолога): своевременная сдача, качественное ведение и оформление документации.	Протокол заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат, справка старшего воспитателя	Отсутствие замечаний – 6 б. Наличие замечаний – 0 б.		
	ИТОГО:			100 б.		

Дата _____ Подпись педагога _____ / _____ /

Дата (принятия документа) _____ Подпись секретаря _____ / _____ /

Карта самоанализа эффективности деятельности старшего воспитателя Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга

за период с _____ по _____
 должность _____
 Ф.И.О. _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя	Расчет критериев	Фактическая оценка	Итоговая оценка выполнения показателя (устанавливается Комиссией)
1. Влияние деятельности старшего воспитателя на функционирование и развитие дошкольного образовательного учреждения						
1.1	Соблюдение требований действующего законодательства в деятельности учреждения (показатель определяется путем суммирования значений критериев)	- Отсутствие предписаний надзорных органов - Отсутствие замечаний контролирующих органов - Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность	Справка руководителя учреждения	5/3/2 балла (баллы суммируются): отсутствие предписаний - 5 б. наличие предписаний - 0 б. отсутствие замечаний - 3 б. наличие замечаний - 0 б. отсутствие жалоб - 2 б. наличие жалоб - 0 б.		
1.2	Информационная открытость (сайт, участие в рейтинговой оценке педагогической деятельности, самообследование и т.д.).	Своевременное предоставление информации и документации для наполнения и обновления сайта ОУ	Отчет старшего воспитателя, справка руководителя ОУ	5/3 балла (баллы не суммируются): отсутствие замечаний - 5 б. наличие замечаний -3 б.		
1.3.	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное представление сведений и отчетов,	Справка руководителя ОУ	5/3 балла (баллы не суммируются):		

		исполнение распоряжений руководителя решений комиссии		100% - 5 б. от 80% до 100- 3 б. меньше 80 % - 0 б.		
Количество баллов по 1 критерию				20 баллов		
2.1.	Качественный состав педагогических кадров (Педагоги, имеющие высшую квалификационную категорию)	Наличие педагогических работников с высшей квалификационной категорией.	Наличие распоряжений Комитета по образованию СПб о присвоении квалификационной категории. Справка старшего воспитателя.	5/2 балла: 70-100% имеющие высшую квалификационную категорию - 5 б. 50 - 70% имеющие высшую квалификационную категорию - 2 б. менее 50% имеющие высшую квалификационную категорию - 0 б.		
2.2.	Распространение педагогического опыта Организация и проведение открытых мероприятий на базе ОУ	Подготовка педагогических работников для участия в семинарах, конференциях, педагогических чтениях, круглых столах, мастер-классах и др.	Наличие программ и отчетов мероприятия, результативно зафиксированное участие в семинарах, конференциях, открытых уроках, мастер-классах и т.п.	2 участника - 6 б. 1 участник - 3 б. 0 участников - 0 б.		
2.3.	Результативность участия ОУ и педагогов в профессиональных конкурсах, имеющих официальный статус	Наличие победителей и призёров (лауреатов, дипломантов) . Не менее 2 человек	Надлежаще заверенные копии диплома или грамоты.	6/4 баллов (баллы суммируются): Городской уровень: 6 б. Районный уровень: 4 б.		
2.4.	Наличие планов (договоров) сотрудничества для обеспечения качественного дошкольного образования воспитанниками ОУ. Разработка и реализация программ; проектов продвижения ОУ на рынке образовательных услуг; дополнительных и социальных услуг;	Совместная работа с различными учреждениями, организациями (школа, библиотека, учреждение дополнительного образования)	Оригиналы договоров (соглашений) о сотрудничестве, программ и проектов. Фото и видео материалы	6/3 баллов (баллы суммируются): Городской уровень: 6 б. Районный уровень: 3 б.		

Количество баллов по 2 критерию				30 баллов		
3. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса						
3.1.	Посещаемость воспитанников.	Процент посещаемости: 70 % и более от 65 % до 70 %	Справка ответственного за ведение общего табеля посещаемости воспитанников ОУ.	3 / 2 баллов (баллы не суммируются): 3 б. 2 б.		
3.2	Наличие программы здоровьесбережения по формированию здорового образа жизни и безопасности жизни.	Проведение мероприятий по программе здоровьесбережения	Наличие планов программ и мероприятий (перечислить мероприятия, указать дату проведения за отчетный период)	не менее 2 мероприятий - 3 б. менее 2 мероприятий - 0 б.		
3.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников ОУ	Наличие (отсутствие) травмы с воспитанниками, во время организации образовательного процесса, режимных моментов и других мероприятий, организуемых образовательной организацией	Справка руководителя	отсутствие травматизма - 5 б. наличие травматизма - 0 б.		
Количество баллов по 3 критерию				11 баллов		
4. Работа с родителями (законными представителями) и окружающим социумом. Профессиональные достижения, самообразовательная деятельность						
4.1.	Разработка и реализация совместных социокультурных проектов, акций (дети – взрослые) с учреждениями и	Организация, планирование, результативность деятельности по реализации	Предоставление подтверждающих	наличие подтверждающих		

	физическими лицами	проектов	документов	документов- 2 б. отсутствие подтверждающих документов - 0 б.		
4.2.	Отсутствие жалоб, обращений граждан в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний на деятельность ОУ	Справка руководителя ОУ	отсутствие жалоб - 3 б. наличие жалоб - 0 б.		
Количество баллов по 4 критерию				5 балла		
ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ				70 баллов		

Дата _____ Подпись педагога _____ / _____ /

Дата (принятия документа) _____ Подпись секретаря _____ / _____ /

**Карта самоанализа эффективности деятельности заведующего хозяйством Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада
№ 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга**
за период с _____ по _____
должность _____
Ф.И.О. _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя	Расчет критериев	Фактическая оценка	Итоговая оценка выполнения показателя (устанавливается Комиссией)
1	Высокое качество подготовки, организации и контроля за ходом ремонтных работ, аварийных работ (в том числе на теплотрассе и т.д.)	Мероприятия по взаимодействию с сотрудниками и родителями (законными представителями) воспитанников. Осуществление надзора за работой подрядных организаций.	Журнал ознакомления сотрудников и родителей (законными представителями) со сроками и проведением ремонтных работ. График ремонтных работ.	3 б.		
2	Обеспечение условий безопасности жизнедеятельности воспитанников.	Отсутствие травм, предписаний и обоснованных жалоб.	Акт о несчастном случае с воспитанником, наличие обоснованных жалоб, предписаний	отсутствие травм, предписаний, жалоб - 4 б. наличие травм, предписаний, жалоб - 0 б.		
3	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов Эффективное выполнение программы энергосбережения.	Реализация программы (плана) по энергоэффективности.	Отчет по энергоэффективности, сверка показаний счетчиков	3 б.		
4	Своевременное списание материальных ценностей	Отсутствие жалоб и замечаний	Акты списания	отсутствие жалоб, замечаний - 5 б. наличие жалоб, замечаний - 0 б.		
5	Высокий уровень содержания помещений и территории, сохранность оборудования, своевременный ремонт (сохранность мебели)	Реализация проекта развития материально-технической базы ОУ	Отчёт заведующего хозяйством	5 б.		
6	Достижение ОУ по благоустройству и озеленению территории т.д.	Реализация проекта по благоустройству территории Образовательного учреждения	Отчёт заведующего хозяйством	5 б.		
7	Повышение качества деятельности, профессиональный рост, проектирование дальнейших шагов.	Курсы повышения квалификации	Наличие диплома, удостоверения, свидетельства	5 б.		
ИТОГО КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ				30 баллов		

Дата _____ Подпись сотрудника _____ / _____ /

Дата (принятия документа) _____ Подпись секретаря _____ / _____ /

**Карта самоанализа эффективности деятельности делопроизводителя Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54
комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга**

за период с _____ по _____
должность _____
Ф.И.О. _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя	Расчёт критериев)	Фактическая оценка	Итоговая оценка выполнения показателя (устанавливается Комиссией)
1	Компьютерная обработка деловой документации в операционной системе Windows с помощью программы Проводник.	Отсутствие жалоб и замечаний	Отчет делопроизводителя	отсутствие жалоб и замечаний - 5 б. наличие жалоб и замечаний - 0 б.		
2	Организация регистрации (учета) документов, а также контроль сроков их исполнения.	Отсутствие замечаний	Отчет делопроизводителя	отсутствие замечаний - 5 б. наличие замечаний - 0 б.		
3	Эффективный поиск любого документа с помощью табличных редакторов.	Отсутствие замечаний	Отчет делопроизводителя	отсутствие замечаний - 5 б. наличие замечаний - 0 б.		
4	Преобразование информации из недокументированной формы в бумажные или электронные документы.	Отсутствие жалоб и замечаний	Отчет делопроизводителя	отсутствие жалоб и замечаний - 5 б. наличие жалоб и замечаний - 0 б.		
5	Эффективная работа с номенклатурой дел ОУ по систематизации дел и документов	Отсутствие замечаний	Отчёт делопроизводителя	отсутствие замечаний - 5 б. наличие		

				замечаний - 0 б.		
6	Повышение квалификации сотрудника	Повышение качества деятельности, профессиональный рост, проектирование дальнейших шагов.	Отчет делопроизводителя	5 б.		
ИТОГО КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ				30 баллов		

Дата _____ Подпись сотрудника _____ / _____ /

Дата (принятия документа) _____ Подпись секретаря _____ / _____ /

**Карта самоанализа эффективности деятельности секретаря заведующего Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада
№ 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга**

за период с _____ по _____
 должность _____
 Ф.И.О. _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя	Расчет критериев	Фактическая оценка	Итоговая оценка выполнения показателя (устанавливается Комиссией)
1.	Качественная обработка документации от места составления или поступления в организацию до отправки заинтересованным организациям или сдачи на хранение в архив ОУ	Отсутствие замечаний по корректности подготовленных документов	Отчет секретаря заведующего	отсутствие замечаний -5 б. наличие замечаний - 0 б.		
2.	Своевременная регистрации (учета) документов, а также контроль сроков их исполнения.	Отсутствие просрочки отчетов по контрольным документам Своевременность подписания и согласования бумажных и электронных документов	Отчет секретаря заведующего	отсутствие просрочки -5 б. наличие просрочки - 0 б.		
3.	Преобразование информации из недокументированной формы в бумажные или электронные документы.	Своевременность и качество исполнения поставленных задач	Отчет секретаря заведующего	5 б.		
4.	Эффективная работа по систематизации документов, соблюдение правил их хранения (в соответствии с номенклатурой дел ОУ)	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	Отчёт секретаря заведующего	2 б.		
5.	Своевременное ведение дел по медицинскому осмотру, ФЛГ, прививкам	Учет своевременности прохождения медицинских осмотров, ФЛГ, проведения прививочных мероприятий	Отчёт секретаря заведующего	5 б.		
6.	Обеспечение открытости и достоверности информации об ОУ	Своевременное, достоверное и полное размещение информации на сайте	Отчёт секретаря заведующего	3 б.		
7.	Разработка шаблонов документации для эффективной работы сотрудников ОУ по составлению отчетов, характеристик,	Своевременная подготовка шаблонов	Отчёт секретаря заведующего	наличие шаблона – 5 б. отсутствие		

	заполнения анкет, опросов, учетной документации и т.д.		(с приложением шаблона)	шаблона – 0 б.		
8.	Повышение качества деятельности, профессиональный рост, проектирование дальнейших шагов	Курсы повышения квалификации	Наличие дипломов, удостоверений и т.п.	5 б.		
ИТОГО КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ				35 баллов		

Дата _____ Подпись сотрудника _____ / _____ /

Дата (принятия документа) _____ Подпись секретаря _____ / _____ /

Карта самоанализа эффективности деятельности шеф - повара Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга

за период с _____ по _____
 должность _____
 Ф.И.О. _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя	Расчет критериев	Фактическая оценка	Итоговая оценка выполнения показателя (устанавливается Комиссией)
1	Организация бесперебойной работы пищеблока	Эффективное, своевременное и качественное приготовление продуктов питания для детей	Справка Совета по питанию	5 б.		
2	Повышение квалификации работников пищеблока	Плановое обучение сотрудников пищеблока.	Наличие дипломов, сертификатов, удостоверения.	2 б.		
3	Эффективная организация производственного процесса.	Строгое соблюдение требований СанПиН СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи"	Предписания, замечания. (отсутствие/наличие)	отсутствие предписаний, замечаний - 8 б. наличие замечаний, предписаний - 0 б.		
ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ				15баллов		

Дата _____ Подпись сотрудника _____ / _____ /

Дата (принятия документа) _____ Подпись секретаря _____ / _____ /

Карта самоанализа эффективности деятельности кладовщика, повара, мойщика посуды, кухонного рабочего, электромонтёра, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщика служебных помещений, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, кастелянши Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга

за период с _____ по _____
 должность _____
 Ф.И.О. _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя	Расчет критериев	Фактическая оценка	Итоговая оценка выполнения показателя (устанавливается Комиссией)
1	Эффективное взаимодействие со всеми службами и сотрудниками образовательного учреждения	Отсутствие замечаний, жалоб участников взаимодействия для упорядоченной работы производственного процесса.	Справка заведующего хозяйством, шеф-повара	отсутствие замечаний - 4 б. наличие замечаний - 0 б.		
2	Качественное содержание помещений и оборудования в соответствии всем требованиям СанПиН 2.4.3648-20, выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний со стороны медицинского персонала	Справка медицинского персонала	отсутствие замечаний - 2 б. наличие замечаний - 0 б.		
		Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	Справка администрации	отсутствие предписаний - 2 б. наличие предписаний - 0 б.		
3	Обеспечение условий безопасности и жизнедеятельности воспитанников	Отсутствие травм, карантин	Справка администрации	отсутствие травм, карантин - 2 б. наличие травм, карантин - 0 б.		
ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ				10 баллов		

Дата _____ Подпись сотрудника _____ / _____ /

Дата (принятия документа) _____ Подпись секретаря _____ / _____ /

Карта самоанализа эффективности деятельности заместителя заведующего по управлению персоналом Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга

за период с _____ по _____

должность _____

Ф.И.О. _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя	Расчет критериев	Фактическая оценка	Итоговая оценка выполнения показателя (устанавливается Комиссией)
1	Эффективное взаимодействие со всеми службами и сотрудниками для обеспечения качественного сопровождения функционирования образовательного учреждения	Своевременное направление сотрудникам предложений-согласий на дополнительную работу, направление сотрудников на курсы повышения квалификации, аттестацию.	Справка заведующего	7 б.		
2	Соблюдение требований действующего законодательства в деятельности учреждения	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих органов	Справка заведующего	6 б.		
3	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению	Своевременное закрытие вакансий. Среднемесячное количество вакантных должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих от общего количества штатных единиц вакансии отсутствуют - 10б; менее 5% - 5б	Отчёт заместителя заведующего по управлению персоналом	10/5 б.		
4	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление сведений и отчетов, исполнение приказов, поручений заведующего, решений комиссий, а также соблюдение требований стандарта к оформлению документации 100%	Справка заведующего	6 б.		
5	Повышение качества деятельности, профессиональный рост, проектирование дальнейших шагов	Курсы повышения квалификации	Наличие дипломов, удостоверений и т.п.	6 б.		
ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ				35 баллов		

Дата _____ Подпись сотрудника _____ / _____ /

Дата (принятия документа) _____ Подпись секретаря _____ / _____ /

Карта самоанализа эффективности деятельности контрактного управляющего, работника контрактной службы, агента Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга

за период с _____ по _____
 должность _____
 Ф.И.О. _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя	Расчет критериев	Фактическая оценка	Итоговая оценка выполнения показателя (устанавливается Комиссией)
1	Исполнение бюджетного финансирования	Осуществление закупок от совокупного годового объема закупок от 85% и более (следующего финансового года) на 31 декабря текущего года	Справка работника контрактной службы согласованная с заведующим образовательным учреждением	5 б.		
		100% (текущего финансового года) на 30 июня текущего года от 95 % до 100 % (текущего финансового года) на 30 июня текущего года	Справка работника контрактной службы согласованная с заведующим образовательным учреждением	4 б. 2 б.		
2	Доля контрактов, заключенных по результатам электронных аукционов и конкурсов	по сумме: от 65% от 63% до 65% от 61% до 63% 1 раз в год: за текущий финансовый год на 30 июня	Отчёт работника контрактной службы	4 б. 3 б. 2 б.		
3	Соблюдение требований действующего законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов на 30 июня, на 31 декабря	Справка руководителя	2 б.		
		Отсутствие замечаний контролирующих органов на 30 июня, на 31 декабря		2 б.		
		Отсутствие обоснованных жалоб на 30 июня, на 31 декабря		2 б.		

4	Обеспечение открытости и достоверности информации об ОУ	Своевременное, достоверное и полное размещение информации на сайте www.bus.gov.ru на 30 июня, на 31 декабря	Скриншот	3 б.		
5	Эффективная работа в программе СБИС	Своевременно снятие информации (счетов) за коммунальные услуги и передача в СПб ГКУ ЦБ администрации Красносельского района на 30 июня на 31 декабря	Скриншоты	2 б.		
6	Эффективное осуществление планирования закупок	Своевременное, достоверное и полное размещение на 30 июня и на 31 декабря	Скриншот	3 б.		
7	Разработка и размещение плана-графика закупок товаров, работ, услуг в установленные законодательством сроки	Отсутствие жалоб, замечаний контролирующих органов, предписаний надзорных органов на 30 июня, на 31 декабря	Распечатка плана-графика закупок из системы АИС ГЗ за подписью и датой работника контрактной службы	5 б.		
8	Своевременное осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд ОУ	Отсутствие жалоб, замечаний контролирующих органов, предписаний надзорных органов на 30 июня, на 31 декабря	Справка работника контрактной службы	2 б.		
9	Обеспечение финансово-хозяйственной деятельности ОУ	Организация консолидированных торгов. Для образовательных учреждений, являющихся организатором торгов на 30 июня на 31 декабря	Скриншот	9 б.		
10	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление сведений и отчетов, исполнение распоряжений, поручений и указаний заведующего, решений комиссий, а также соблюдение требований стандарта к оформлению организационно-распорядительных документов учреждения: 100% на 30 июня, на 31 декабря	Справка руководителя	5 б.		
ИТОГО КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ				40 баллов на 31 декабря 43 балла на 30 июня		

Дата _____ Подпись сотрудника _____ / _____ /

Дата (принятия документа) _____ Подпись секретаря _____ / _____ /

Карта самоанализа эффективности деятельности специалиста по охране труда Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга

за период с _____ по _____
 должность _____
 Ф.И.О. _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя	Расчет критериев	Фактическая оценка	Итоговая оценка выполнения показателя (устанавливается Комиссией)
1	Совершенствование мероприятий документооборота по охране труда	Разработка и реализация мероприятий в соответствии с требованиями действующего законодательства об охране труда для обеспечения высокой безопасности труда сотрудников и воспитанников образовательного учреждения	Отчёт специалиста по охране труда	5 б.		
2	Эффективное взаимодействие со всеми службами и сотрудниками для обеспечения качественного сопровождения функционирования образовательного учреждения	Отсутствие замечаний, жалоб участников взаимодействия для упорядоченной работы	Справка заведующего	5 б.		
3	Соблюдение требований действующего законодательства в деятельности учреждения	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих органов	Справка заведующего	5 б.		
4	Исполнительская дисциплина	Своевременное представление сведений и отчётов, исполнение приказов, поручений заведующего, решений комиссий, а также соблюдение требований стандарта к оформлению документации	Справка заведующего	5 б.		
ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ				20 баллов		

Дата _____ Подпись сотрудника _____ / _____ /

Дата (принятия документа) _____ Подпись секретаря _____ / _____ /

Карта самоанализа эффективности деятельности помощника воспитателя Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга

за период с _____ по _____
 должность _____
 Ф.И.О. _____

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Документы, подтверждающие фактическое исполнение показателя	Расчет критериев	Фактическая оценка	Итоговая оценка выполнения показателя (устанавливается Комиссией)
1	Посещаемость воспитанниками образовательного учреждения	Доля воспитанников, фактически посещающих ОУ Выполнение планового показателя.	Справка ответственного за ведение общего табеля посещаемости воспитанников ОУ	Группы общеразвивающей направленности: 2-3 года - 75 % и выше - 4 б. - от 65% - до 75% - 3 б. 3-5 года - 80 % и выше - 4 б. - от 70% - до 80% - 3 б. 5-7 лет - 85% и выше - 4 б. - от 75% до 85% - 3 б. Группы компенсирующей направленности: 5-7 лет - 90 % и выше - 4 б. - от 85% до 90% - 3 б.		
2	Достижение высоких результатов в сохранении и укреплении здоровья воспитанников	Показатель заболеваемости воспитанников ОУ (количество случаев заболеваний)	Справка ответственного за составление отчётности по заболеваемости воспитанников ОУ.	Средний показатель количества случаев заболеваний за отчётный период: сумма количества случаев заболеваний, делённая на количество месяцев в отчётном периоде Группы общеразвивающей направленности: 2-3 года - от 0 до – 5 случаев 4 б. - от 5 до – 8 случаев 3 б. 3-5 года - от 0 до - 3случаев 4 б. - от 4 до – 6 случаев 3 б. 5-7 лет - от 0 до –2 случаев 4 б.		

				- от 2 до – 4случаев - 3 б. Группы компенсирующей направленности 5-7 лет - от 0 до – 1 случая 4 б. - от 1 до – 3 случаев 3 б.		
3	Качественное содержание помещений и оборудования в соответствии всем требованиям СанПиН 2.4.1.3049-1, выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний со стороны медицинского персонала, заведующего хозяйством	Справка медицинского персонала и заведующего хозяйством	отсутствие замечаний - 3 б. наличие замечаний - 0 б.		
		Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	Справка руководителя	отсутствие жалоб и предписаний - 3 б. наличие жалоб и предписаний - 0 б.		
4	Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников	Наличие (отсутствие) травмы с воспитанниками, во время организации образовательного процесса, режимных моментов и других мероприятий, организуемых образовательной организацией	Справка старшего воспитателя	отсутствие травм - 1 б. наличие травм - 0 б.		
5	Качественная работа по организации питания детей в группе	Отсутствие замечаний со стороны, заведующего, старшего воспитателя, заведующего хозяйством	Справка заведующего хозяйством, старшего воспитателя	отсутствие замечаний - 5 б. наличие замечаний - 0 б.		
ИТОГОВОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:				20 баллов		

Дата _____ Подпись сотрудника _____ / _____ /

Дата (принятия документа) _____ Подпись секретаря _____ / _____ /