

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
ГБДОУ №67:
Михалевская О.А./
Протокол №1
от 29.08.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий ГБДОУ № 67
И.И. Васильева
Приказ № 100 от 29.08.14.

ПРИНЯТО:
На Общем собрании трудового
коллектива
Протокол №1 от 28.08.2014г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления доплат и надбавок
в ГБДОУ детский сад № 67

1. Общие положения

Настоящее положение устанавливает единые принципы установления доплат и надбавок в ГБДОУ детский сад № 67 Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

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

Положение разработано на основании следующих документов:

- Трудового Кодекса РФ;
- Закона Российской Федерации «Об образовании РФ» (редакция 2012 г.) № 273 от 29.12.2012 г;
- Указа президента РФ от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Распоряжения Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы.
- Решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013г, протокол №11 «Единые рекомендации по установлению на Федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год.
- Распоряжение Комитета по образованию Правительства С-Петербурга от 28.12.2012 г № 3480-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, финансируемых за счет бюджета С-Петербурга»;

Положение является локальным нормативным актом ГБДОУ детский сад № 67, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников, доплат, надбавок, премий и материальной помощи.

Выплаты производятся по Приказу заведующего, из Надтарифного фонда, Фонда заработной платы и Фонда текущей экономии на основании решения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда ГБДОУ детский сад № 67.

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

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

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

Общая сумма выплат ограничивается Фондом заработной платы и Надтарифным фондом.

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

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

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

2. Порядок установления выплат

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

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

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

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

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

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

3. Доплаты и надбавки компенсационного характера:

- за работу в выходные и праздничные дни (ст. 149, 153 ТК РФ);
- за работу в ночное время (ст. 149, 154 ТК РФ);

- за сверхурочную работу (ст. 149,152,119 ТК РФ);
- за совмещение профессий (должностей) (ст. 149, 151 ТК РФ);
- за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (подп. «а» п. 6 постановления Совмина СССР от 4 декабря 1981 г. № 1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)»);
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ)

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

- Ведение документации по охране труда – до 100% от оклада либо суммой;
- Ведение документации по гражданской обороне – до 100% от оклада либо суммой;
- Ведение документации по ПДД – до 100% от оклада либо суммой;
- Ведение документации и осуществление работы по противодействию коррупции – до 100% от оклада либо суммой;
- За работу с государственным заказом образовательного учреждения, ведение документации, работа в комиссии – до 100% от оклада либо суммой;
- За заполнение и введение сведений в АИСУ Параграф – до 60% от оклада либо суммой;
- За обеспечение функционирования официального сайта ОУ – до 60% от оклада либо суммой;
- За размещение сведений ОУ на официальном сайте о государственных и муниципальных учреждениях (<http://bus.gov.ru/>) – до 60% от оклада либо суммой;
- За разъездной характер работы – до 40% от оклада либо суммой;
- Ведение программного комплекса “Имущество Санкт-Петербурга” – до 60% от оклада либо суммой;
- За дополнительные работы по организации в Учреждении праздников, концертов, представлений – до 150% от оклада либо суммой;
- За дополнительные работы по организации семинаров, курсов, лекций – до 150% от оклада либо суммой;

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

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

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

- Надбавка за интенсивность труда – до 150% от оклада либо суммой;
- Надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы (сложность, срочность, повышенное качество, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем, иных систем жизнеобеспечения детского сада) – до 150% от оклада либо суммой;
- Надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности – до 150% от оклада либо суммой;

- Надбавка за интенсивность труда за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника – до 150% от оклада либо суммой.

- Иные надбавки, которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника, и при назначении которых указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

7. Премирование работников из средств экономии

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

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

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

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

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

8. Материальная помощь

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

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

- смерть работника Учреждения (по заявлению близких родственников).

Обоснованием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника, в отсутствие возможности подачи заявления лично работником (в случае его смерти) по заявлению близких родственников с приложением подтверждающих документов.

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

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

9. Стимулирующие выплаты:

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование сотрудников учреждения к качественному результату труда.

Основными принципами оценки достижений сотрудников являются:

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

Оценка эффективности деятельности педагогических работников:

Педагог, претендующий на установление стимулирующей выплаты (далее - Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными Критериями (Приложение 1 – Критерии оценки качества труда педагогических работников ДООУ) и представляет в Комиссию Информационную карту (Приложение 2).

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

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

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

- производится подсчет баллов Претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности;
- суммируются баллы, полученные всеми претендентами ГБДОУ № 67 Красногвардейского района Санкт-Петербурга (общая сумма баллов);
- соответствующая стимулирующая часть фонда доплат и надбавок делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
- денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.
- участие в течение учетного периода в выполнении важных работ и мероприятий.

Оценка эффективности деятельности сотрудников учреждения за исключением педагогических работников осуществляется на основании приложения № 3

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

10. Показатели, влияющие на уменьшение размера доплат и надбавок

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

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

Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

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

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

Примечание: Положение принимается на Совете Образовательного учреждения. Срок действия данного Положения не ограничен.

Показатели эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ № 67

№	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия	Примечание
1. Группа критериев: Успешность образовательной деятельности.				
1.	Посещаемость воспитанниками ОУ группы	Выполнение плана детодней в группах	Выполнение планового показателя Старшая, подготовительная – в размере не менее 80 % Младшая, средняя – в размере не менее 75 % I младшая – в размере не менее 65	5 баллов
2.	Индекс здоровья (заболеваемость)	Показатель	Относительно среднего показателя по ОУ	Выше среднего – 5 баллов Средний – 1 балл Ниже среднего – 0 баллов
3.	Участие воспитанников ОУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях внутри сада	Кол-во мероприятий, кол-во воспитанников	Отчет (название)	15 баллов
4.	Участие воспитанников ОУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного уровня	Кол-во мероприятий, кол-во воспитанников доля побед	Отчет (подтверждение участия)	15 баллов Победитель 20 баллов
5.	Участие воспитанников ОУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях городского, международного уровня	Кол-во мероприятий, кол-во воспитанников, доля побед	Отчет (подтверждение участия)	20 баллов Победитель 25 баллов
6.	Работа без больничных листов	Отсутствие больничных листов за отчетный период		Отсутствие – 5 баллов
7.	Оснащение педагогического процесса	Оснащение предметно-развивающей среды	Пособия, уголки, игры (Сделанные своими руками) фото	Наличие – 5 баллов
2. Группа критериев: Результативность методической и инновационной деятельности педагога				
1.	Участие педагогов в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников ОУ, в том числе праздников, соревнований, конкурсов внутри сада	Кол-во мероприятий, кол-во участников	Отчет	15 баллов

2.	Участие педагогов в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников ОУ , в том числе праздников, соревнований, конкурсов районного уровня	Кол-во мероприятий, кол-во участников	Отчет (подтверждение участия)	15 баллов Победитель 20 баллов
3.	Участие педагогов в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников ОУ , в том числе праздников, соревнований, конкурсов городского или международного уровня	Кол-во мероприятий, кол-во участников	Отчет (подтверждение участия)	20 баллов Победитель 25 баллов
4.	Участие педагогов в подготовке и проведении мероприятий для педагогов ОУ , в том числе праздников, соревнований, конкурсов внутри сада	Кол-во мероприятий, кол-во участников	Отчет	15 баллов
5.	Участие педагогов в подготовке и проведении мероприятий для педагогов ОУ , в том числе праздников, соревнований, конкурсов районного уровня	Кол-во мероприятий, кол-во участников	Отчет (подтверждение участия)	15 баллов Победитель 20 баллов
6.	Участие педагогов в подготовке и проведении мероприятий для педагогов ОУ , в том числе праздников, соревнований, конкурсов городского или международного уровня	Кол-во мероприятий, кол-во участников	Отчет (подтверждение участия)	20 баллов Победитель 25 баллов
7.	Участие педагогов в подготовке и проведении мероприятий для родителей ОУ , в том числе праздников, соревнований, конкурсов внутри сада	Кол-во мероприятий, кол-во участников	Отчет	15 баллов
8.	Использование педагогами ИКТ и др. технологий в образовательном процессе, созданных самостоятельно для проведения НОД и воспитательной работы с детьми	Использование ЭОР в образовательном процессе	Презентации, скриншоты	5 баллов
9.	Использование педагогами ИКТ и др. технологий в образовательном процессе, созданных самостоятельно в работе с родителями	Использование ЭОР в образовательном процессе	Презентации, скриншоты	5 баллов
10.	Использование педагогами ИКТ и др. технологий в образовательном процессе, созданных самостоятельно при проведении открытых мероприятий (мастер классов) для педагогов	Использование ЭОР в образовательном процессе	Презентации, скриншоты	5 баллов
11.	Наличие и регулярное обновление собственного сайта, страницы	Наличие сайта	Скриншот страниц сайтов, ссылка на сайт, страницу.	5 баллов

3. Группа критериев: понижающий коэффициент

1.	Наличие травм у воспитанников ОУ во время образовательного процесса	Кол-во воспитанников	Отсутствие – 0 баллов Зарегистрированная - -10 баллов
----	---	----------------------	--

2.	Наличие замечаний со стороны администрации	Кол-во	Отсутствие – 0 баллов Наличие - -5 баллов
3.	Наличие замечаний со стороны медицинского работника	Кол-во	Отсутствие – 0 баллов Наличие - -5 баллов
4.	Наличие жалоб со стороны родителей	Кол-во	Отсутствие – 0 баллов Район - -10 баллов Город - -50 баллов
5.	Наличие текущей документации		Отсутствие на момент проверки - -10 баллов

Информационная карта за период _____

ФИО _____ Должность _____

№	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия	ОТЧЕТ	Баллы
1. Группа критериев: Успешность образовательной деятельности.					
1.	Посещаемость воспитанниками ОУ группы	Выполнение плана детодней в группах	Выполнение планового показателя Старшая, подготовительная – в размере не менее 80 % Младшая, средняя – в размере не менее 75 % I младшая – в размере не менее 65 %		
2.	Индекс здоровья (заболеваемость)	Показатель	Относительно среднего показателя по ОУ		
3.	Участие воспитанников ОУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях внутри сада	Кол-во мероприятий, кол-во воспитанников	Отчет (название)		
4.	Участие воспитанников ОУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного уровня	Кол-во мероприятий, кол-во воспитанников доля побед	Отчет (подтверждение участия)		
5.	Участие воспитанников ОУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях городского, международного уровня	Кол-во мероприятий, кол-во воспитанников, доля побед	Отчет (подтверждение участия)		
6.	Работа без больничных листов	Отсутствие больничных листов за отчетный период			

7.	Оснащение педагогического процесса	Оснащение предметно-развивающей среды	Пособия, уголки, игры (Сделанные своими руками) фото		
2. Группа критериев: Результативность методической и инновационной деятельности педагога					
1.	Участие педагогов в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников ОУ , в том числе праздников, соревнований, конкурсов внутри сада		Кол-во мероприятий, кол-во участников		
2.	Участие педагогов в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников ОУ , в том числе праздников, соревнований, конкурсов районного уровня		Кол-во мероприятий, кол-во участников		
3.	Участие педагогов в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников ОУ , в том числе праздников, соревнований, конкурсов городского или международного уровня		Кол-во мероприятий, кол-во участников		
4.	Участие педагогов в подготовке и проведении мероприятий для педагогов ОУ , в том числе праздников, соревнований, конкурсов внутри сада		Кол-во мероприятий, кол-во участников		
5.	Участие педагогов в подготовке и проведении мероприятий для педагогов ОУ , в том числе праздников, соревнований, конкурсов районного уровня		Кол-во мероприятий, кол-во участников		
6.	Участие педагогов в подготовке и проведении мероприятий для педагогов ОУ , в том числе праздников, соревнований, конкурсов городского или международного уровня		Кол-во мероприятий, кол-во участников		
7.	Участие педагогов в подготовке и проведении мероприятий для родителей ОУ , в том числе праздников, соревнований, конкурсов внутри сада		Кол-во мероприятий, кол-во участников		
8.	Использование педагогами ИКТ и др. технологий в образовательном процессе, созданных самостоятельно для проведения НОД и воспитательной работы с детьми		Использование ЭОР в образовательном процессе		
9.	Использование педагогами ИКТ и др. технологий в образовательном процессе, созданных самостоятельно в работе с родителями		Использование ЭОР в образовательном процессе		

10.	Использование педагогами ИКТ и др. технологий в образовательном процессе, созданных самостоятельно при проведении открытых мероприятий (мастер классов) <u>для педагогов</u>	Использование ЭОР в образовательном процессе		
11.	Наличие и регулярное обновление собственного сайта, страницы	Наличие сайта		

3. Группа критериев: понижающий коэффициент

1.	Наличие травм у воспитанников ОУ во время образовательного процесса	Кол-во воспитанников		
2.	Наличие замечаний со стороны администрации	Кол-во		
3.	Наличие замечаний со стороны медицинского работника	Кол-во		
4.	Наличие жалоб со стороны родителей	Кол-во		
5.	Наличие текущей документации			

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ГБДОУ ДЕТСКИЙ САД № 67
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ДОПЛАТ И НАДБАВОК**

Категория работников	Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы
Зам.зав. по УВР	– за сложность и напряжённость в работе	По ходатайству администрации	От 1 до 10
	– за активное участие в организации и проведении совместных мероприятий с детьми, родителями, социальными партнерами, педагогами на районном городском, региональном, международном уровне	Отчет по факту	От 5 до 200
	– за активное участие в работе методических объединений и творческих групп районного и городского уровня;	Представление отчета, отзывов	От 5 до 20
	- За ведение работы по наставничеству на районном и городском уровне;	План, отчет, отзывы	От 5 до 20
	- за особое качество работы	По ходатайству администрации	От 1 до 10
	- За внедрение инновационных методик и технологий	Отчет по факту	От 1 до 10
	- За подготовку педагогических кадров- победителей (призеров, лауреатов/дипломантов) конкурсов, соревнований районного, городского и т.д. уровня	Отчет по факту	От 5 до 20
	- За активное участие в работе опытно-экспериментальных площадок, ресурсных центров районного и городского уровня	По факту	От 5 до 20
Главный бухгалтер, бухгалтер	- за работу, не входящую в круг основных обязанностей	По ходатайству администрации	От 1 до 10
	- за сложность, напряжённость и особое качество работы	По ходатайству администрации	От 1 до 10
	- -за высокую оценку работы контролирующими органами по результатам проверок	Наличие документов	От 5 до 20
	- за разработку и внедрение в практику работы ГБДОУ инновационных идей, новых технологий, исследовательскую работу, создание новых методических разработок по оптимизации бухгалтерского, налогового и бюджетного учета	Представление методических материалов	От 5 до 20

Музыкальный руководитель,	- за разработку и внедрение в практику педагогической работы ГБДОУ инновационных идей, новых технологий, исследовательскую работу, создание новых методических разработок;	Планирование Разработка Представление методических материалов (самоанализ, результаты административно-методического контроля, отзывы)	От 5 до 20
	- за сложность и напряжённость в работе	По ходатайству администрации	От 1 до 10
	- За высокую оценку работы педагогического состава родителями воспитанников (вынесение благодарностей родителями);	Отзывы родителей, результаты мониторинга. анкетирования	От 5 до 20
	- За ведение работы по наставничеству на районном и городском уровне;	Отзывы, материалы работы	От 5 до 10
Помощник воспитателя	- за сложность и напряжённость в работе;	Оперативный контроль	От 1 до 10
	- Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе	Оперативный контроль	От 1 до 10
	- за участие в организации и проведении открытых мероприятий, праздниках в группе, детском саду, районе, городе;	Отчет по факту	От 5 до 20
	- Помощь воспитателям в организации и проведении закаливающих процедур, досуговой деятельности детей	Оперативный контроль	От 1 до 10
	- Качество организации питания детей в группе	Оперативный контроль	От 1 до 10
	- за участие в проведении ремонтных работ, уборке помещений после ремонта и дополнительных площадей	По факту	От 5 до 20
Зам.зав. по АХР	- Обеспечение сохранности имущества учреждения	Акты ревизии, инвентаризации	От 1 до 10
	- за качественную подготовку учреждения к новому учебному году	Оперативный контроль	От 5 до 20
	- за организацию и участие в Днях благоустройства;	Отчет по факту	От 5 до 20
	- Обеспечение контроля и высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Оперативный контроль	От 5 до 20

	- за сложность и напряжённость в работе;	По ходатайству администрации	От 1 до 10
	- за работу, не входящую в круг основных обязанностей	По ходатайству администрации	От 5 до 20
Кастелянша	Сохранность материальных ценностей	Акты ревизий	01 1 до 10
	Изготовление и подготовка костюмов к детским праздникам (утренникам)	По факту	От 1 до 10
Рабочий по текущему ремонту и обслуживанию здания; Электромонтер	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний	От 1 до 10
	- за работу при подготовке учреждения к новому учебному году	По факту	От 5 до 20
Дворник; уборщик служебных помещений	Качественная и своевременная уборка территории	Отсутствие замечаний	От 1 до 10
	Выполнение срочных дополнительных работ, заданий	По факту	От 1 до 10
Сторож	Качество выполняемых обязанностей	Отсутствие замечаний	От 1 до 10
	Выполнение срочных дополнительных работ, заданий	По факту	От 1 до 10
Для всех должностей	Общественная активность: - участие в проведении в детском саду праздничных мероприятий - участие в общественных работах (субботники, озеленение участков, проведение ремонтных работ)	Факт участия, оценка качества	От 5 до 20
	Повышение имиджа учреждения: - организация, проведение и участие в открытых мероприятиях; - участие в подготовке к новому учебному году; - проведение общественной работы	Личный вклад, отсутствие замечаний, письменная благодарность.	От 5 до 20
	Соблюдение норм здорового образа жизни: - отсутствие больничных	По факту	От 1 до 10
	- за работу в общественных комиссиях и действующих комиссиях ГБДОУ.	По факту	От 5 до 20

	За разработку и ведение баз данных в программных комплексах (Параграф, Учет основных средств, Гос контракты, Учет подрядчиков и другие базы)	По факту	От 5 до 20
	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: - за оперативность и качество результата труда	По факту	От 5 до 20
	Ведение личной странички на сайте учреждения	По факту	От 1 до 10

Приложение № 4

Итоговая оценочная ведомость подсчета баллов для выплат стимулирующего характера сотрудникам ГБДОУ детский сад № 67 Красногвардейского района Санкт0Петербурга

ФИО	Должность	Количество баллов		Примечание
		Самоанализ	Экспертная оценка	