

ПРИНЯТО

Решением Общего собрания работников
ГБДОУ детский сад № 87
Приморского района Санкт-Петербурга
Протокол от 16.01.2024г. № 2

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГБДОУ д/с № 87
Приморского района Санкт-Петербурга
от 31.01.2024г. № 10/17

ПОЛОЖЕНИЕ

**О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 87
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Санкт-Петербург
2024

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 87 Приморского района Санкт-Петербурга (далее - ГБДОУ), является нормативным локальным актом, определяющим порядок и условия материального стимулирования работников ГБДОУ в целях создания условий для развития их творческой активности и инициативы, повышения трудовой и исполнительской дисциплины с учетом показателей эффективности их деятельности.

1.2. Положение о материальном стимулировании работников ГБДОУ (далее Положение) разработано в целях заинтересованности работников ГБДОУ и повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательной деятельности, ответственности за конечные результаты труда, укрепления материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров, в соответствии с Трудовым и Налоговым Кодексами Российской Федерации, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 25 декабря 2023г., Уставом ГБДОУ, Коллективным договором и другими нормативными правовыми актами, регулирующие оплату труда.

1.3. Положение вводится с целью определения методов стимулирования работников, учитывающих учет индивидуальных результатов и коллективных достижений сотрудников, способствующих повышению эффективности деятельности ГБДОУ по реализации уставных целей.

1.4. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий; для обеспечения социальной защиты и поддержки работников путем выплаты материальной помощи; по стимулированию материальной заинтересованности работников ГБДОУ в повышении эффективности и качества трудовой деятельности путем установления надбавок и доплат.

1.5. Положение принимается общим собранием работников ГБДОУ и утверждается заведующим ГБДОУ.

1.6. Расходы по оплате труда работников ОУ, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются в пределах месячного фонда оплаты труда.

1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности педагогических и других категорий работников ГБДОУ в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.8. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работников и от размера Фонда оплаты труда. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы.

1.9. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера (достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников) устанавливаются с учетом соответствующих нормативных правовых актов РФ,

соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами на основе формализованных показателей и критерий эффективности работы.

1.10. Распределение и установление стимулирующих надбавок, доплат компенсационного характера и других выплат осуществляется на основании решения комиссия по установлению доплат и надбавок.

1.11. Комиссия формируется из работников ГБДОУ и представителей администрации. Комиссия вправе пересматривать показатели и критерии для установления надбавок стимулирующего характера.

1.12. На основании решения Комиссии по установлению надбавок и доплат заведующий ГБДОУ издаёт приказ о выплатах надбавок и доплат.

1.13. Разработка показателей и критериев эффективности работы для педагогических работников осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижения коллективных результатов труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате коллективного труда;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.14. Показатели эффективности деятельности педагогических работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности ГБДОУ.

1.15. Настоящее Положение распространяется на всех работников ГБДОУ, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием ГБДОУ.

2. Виды материального стимулирования работников ГБДОУ

2.1. В целях материального стимулирования работников ГБДОУ применяются следующие виды материального стимулирования:

- выплаты стимулирующего характера (надбавки);
- социальные выплаты компенсационного характера;
- выплаты компенсационного характера (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работ) (доплаты);
- выплаты компенсационного характера за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (доплаты);
- выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы без освобождения от основной работы в ГБДОУ (доплаты);
- выплата на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге;
- премии;
- материальная помощь;

- выплаты компенсационного характера (доплаты) при предоставлении дополнительных образовательных услуг (ПФДО);

3. Выплаты стимулирующего характера (надбавки)

3.1. Из фонда надбавок и доплат ГБДОУ работникам могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда (для всех работников);
- надбавка за сложность и напряжённость выполняемой работы (для всех работников);
- надбавка за достижение показателей эффективности (для педагогических работников).

3.1.1.

Наименование выплаты	Размер выплаты	Основание
Надбавка работникам за интенсивность труда	до 30 000 руб.	П.3.1.2. данного Положения
Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы	До 30 000 руб.	П.3.1.2. данного Положения

3.1.2. Размер надбавок работникам за интенсивность труда, за сложность и напряжённость выполняемой работы устанавливается к должностным окладам и рабочим ставкам сотрудникам ГБДОУ Комиссией по установлению доплат и надбавок в твердом денежном эквиваленте, утверждается заведующим ГБДОУ и оформляется отдельным приказом. Такого вида надбавки могут устанавливаться:

- на определенный период (месяц, квартал, год, учебный год и т.д.);
- на неопределенный период;
- по конечному результату выполненной работы.

3.2. Стимулирующие выплаты за достижение показателей стимулирующего характера педагогических работников осуществляются на основании аналитической информации о показателях эффективности деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности педагогических работников ГБДОУ (карты самоанализа результативности профессиональной деятельности работника – Приложения №1- №5).

3.2.1. Эффективность деятельности педагогического работника по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов.

3.2.2. Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит Карта самоанализа результативности профессиональной деятельности работника. Все педагогические работники ГБДОУ предоставляют листы самоанализа старшему воспитателю. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений осуществляется старшим воспитателем. Старший воспитатель передает в Комиссию по установлению доплат и надбавок материалы по самоанализу деятельности работников не позднее 25 числа текущего месяца. Выплата производится по результатам работы за период с 26 числа предыдущего месяца по 25 число текущего месяца.

3.2.3. На заседании Комиссией по установлению доплат и надбавок ГБДОУ

анализируются карты самоанализа с учетом самооценки самого работника, служебных записок заместителей заведующего и наличия индикаторов критерии выносятся решение о сумме баллов, набранных каждым работником за рассматриваемый период и отображается в протоколе заседания указанной Комиссии. О количестве подтвержденных набранных баллов работник знакомится под роспись в листе ознакомления (Приложение к протоколу заседания Комиссии). В случае несогласия педагогического работника с решением Комиссии по установлению доплат и надбавок ГБДОУ, работник имеет право обратиться в Комиссию с апелляцией в письменном виде. Апелляция работника рассматривается на ближайшем следующем заседании Комиссии.

3.2.4. О размере надбавки в суммовом выражении за эффективность деятельности работник знакомится под роспись в соответствующем приказе, утвержденным заведующим ГБДОУ, который составляется по результатам деятельности Комиссии по установлению доплат и надбавок ГБДОУ.

3.2.5. Вновь поступившим на работу в ГБДОУ педагогическим работникам надбавки, в соответствии с эффективными показателями, устанавливаются на дополнительном заседании Комиссии по установлению доплат и надбавок, только по тем критериям, где могут быть предъявлены индикаторы критерия.

3.2.6. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.2.7. Стимулирующие выплаты за достижение показателей эффективности педагогическим работникам могут быть отменены полностью:

- отсутствие рабочей программы;
- наличие неоднократных жалоб родителей;
- наличие травмы у ребенка (ребёнок на лечении скрытие от администрации несчастного случая).

3.2.8 Стимулирующие выплаты за достижение показателей эффективности могут быть уменьшены в следующих случаях:

- на 0,25% – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания на время его действия, замечания по ведению обязательной документации; состояния помещения;
- на 0,5% – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия, жалоб родителей, создание конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса, нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- на 0,85% - в случае нарушения установленных сроков представления отчетности и запрашиваемой информации или представления ошибочных, или недостоверных сведений.

4. Социальные выплаты компенсационного характера.

4.1. Социальные выплаты компенсационного характера являются дополнительными мерами социальной поддержки, которые предоставляются педагогическим работникам, осуществляющим свою трудовую деятельность в ГБДОУ по трудовому договору.

4.2. Назначение, размер, периодичность и порядок предоставления

социальных выплат компенсационного характера определяются Социальным кодексом Санкт-Петербурга и осуществляются в соответствии с «Положением о порядке предоставления мер социальной поддержки, предусмотренных законом Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга», работникам ГБДОУ».

5. Выплаты компенсационного характера (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работ (доплаты)

5.1. Статьей 60.2 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) установлены три возможных варианта выполнения работником дополнительной работы без освобождения его от основной работы в одной и той же организации в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены):

- совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания;
- увеличение объёма работы.

5.2. Под совмещением профессий (должностей) понимается выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

5.3. Под расширением зон обслуживания и увеличением объёма выполняемых работ понимается выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объёма работ по одной и той же профессии или должности.

5.4. Доплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма выполняемой работы устанавливаются и отменяются на основании личного заявления работника и приказа заведующего ГБДОУ.

6. Выплаты компенсационного характера за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в ГБДОУ (доплаты)

6.1. Статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) установлено исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Под исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы понимается замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

6.2. Доплаты компенсационного характера за исполнение обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от основной работы устанавливаются и отменяются на основании личного заявления работника и приказа заведующего ГБДОУ (в случае замещения – для педагогических работников в часах, для непедагогических работников в абсолютных величинах в зависимости от объёма дополнительной работы).

6.3. Доплаты устанавливаются как на определённый период (месяц, квартал, календарный год, учебный год), так и на неопределённый срок.

6.4. Размер надбавок и доплат определяется комиссией по установлению доплат и надбавок и утверждаются приказом заведующего ГБДОУ.

7. Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы без освобождения от основной работы в ГБДОУ (доплаты)

7.1. Ежемесячно из неиспользованных фондов стимулирования работникам ГБДОУ могут выплачиваться суммы за разовую работу, не предусмотренную настоящим положением с учетом специфики ГБДОУ.

7.2. Виды доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:

№ п/п	Вид доплат и надбавок	Размер выплаты	Срок выплаты
1.	За ведение документации по родительской оплате, по зачислению детей в контингент воспитанников ГБДОУ	До 7 000 руб.	Ежемесячно
2.	За работу с государственной информационной системой Санкт-Петербурга «Комплексная автоматизированная информационная система каталогизации ресурсов образования Санкт-Петербурга» (КАЙСКРО)	До 7 000 руб.	Ежемесячно
3.	За систематическое заполнение и обновление компьютерной программы «Vuz.gov»	До 5 000 руб.	Ежемесячно
4.	За выполнение работы в ЕИСБУАУ Кадры	До 10 000 руб.	Ежемесячно
5.	За подготовку и сдачу регламентированных отчетов	До 7 000 руб.	Ежемесячно
6.	За оформление документации по антикоррупционной деятельности	До 3 000 руб.	Ежемесячно
7.	За разработку организационно-распорядительной документации по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	До 3 000 руб.	Ежемесячно
8.	За работу администратора информационно-коммуникационной образовательной платформы «Сферум»	До 3 000 руб.	Ежемесячно
9.	За ведение базы данных «Параграф», «Транспортная база»	До 7 000 руб.	Ежемесячно
10.	За ведение электронной формы отчетности «Сведения для индивидуального (персонифицированного) учета и сведения о начисленных взносах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ЕФС-1)»	До 3 000 руб.	Ежемесячно
11.	За ведение документации по воинскому учету	До 2 000 руб.	Ежемесячно
12.	За организацию работы и оформление табелей рабочего времени	До 3 000 руб.	Ежемесячно
13.	За ведение и систематическое обновление официального сайта ГБДОУ	До 3 000 руб.	Ежемесячно
14.	За работу с сообщениями граждан, поступающими через «Госуслуги. Платформа обратной связи» (ПОС)	До 2 000 руб.	Ежемесячно
15.	За работу на портале «Работа в России»	До 2 000 руб.	Ежемесячно
16.	За работу с электронной базой СБИС	До 2 000 руб.	Ежемесячно

17.	За оформление интерьера ГБДОУ (мелкий косметический ремонт, изготовление предметов интерьера)	От 1 000 руб. до 10 000 руб. (в зависимости от объема и количества)	На срок выполнения (по факту)
18.	За изготовление оборудования и атрибутов для проведения мероприятий с детьми (изготовление больших декораций, костюмов персонажей, баннеров и т.п.)	От 1 000 руб. до 10 000 руб. (в зависимости от объема и количества)	На срок выполнения (по факту)
19.	За выполнение непредвидимых работ	До 30000 руб.	На срок выполнения (по факту)
20.	Оперативность выполнения временных обязанностей и разовых поручений, не входящих в должностную инструкцию	До 15000 руб.	На срок выполнения (по факту)

7.3. Доплата работникам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается не менее чем в двойном размере. Оплата производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.4. Доплата за сверхурочную работу работнику оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

7.5. Оплата работы в ночное время. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.6. Доплата к должностному окладу заведующего ГБДОУ за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается приказом вышестоящего органа управления образования по подчиненности учреждения с учетом оценки деятельности ГБДОУ.

7.7. Доплаты устанавливаются как на определенный период (месяц, квартал, год, учебный год), так и на неопределенный срок. Период, на который устанавливаются доплаты, их размер, определяются Комиссией по установлению доплат и надбавок и утверждаются приказом заведующего ГБДОУ.

7.8. Доплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в абсолютных величинах.

8. Выплата на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге

8.1. Выплата на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с «Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге» устанавливается ежемесячно всем работникам ГБДОУ, при условии, что эти работники отработали норму рабочего времени и исполнили трудовые обязанности (нормы труда).

8.2. Размер минимальной заработной платы включает в себя:

- рабочую ставку (должностной оклад) работника ГБДОУ в соответствии с тарификационным списком;
- доплаты компенсационного характера за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, установленные работнику приказом заведующего ГБДОУ на основании решения Комиссии по распределению доплат и надбавок ГБДОУ в текущем месяце по конечному результату работы или на определенный период из фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
- надбавки стимулирующего характера за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда, установленные работнику приказом заведующего ГБДОУ на основании решения комиссии по распределению доплат и надбавок ГБДОУ в текущем месяце из фонда надбавок и доплат;
- премии, установленные работнику приказом заведующего ГБДОУ на основании решения Комиссии по распределению доплат и надбавок ГБДОУ;
- выплата на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

Выплата на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге не устанавливается, если минимальный размер заработной платы достигнут за счет других вышеперечисленных видов материального стимулирования.

8.3. Размер выплаты на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге устанавливается комиссией по установлению доплат и надбавок и утверждается приказом заведующего ГБДОУ.

9. Премии

9.1. Целью выплаты премий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка для работников ГБДОУ, соблюдение трудовой дисциплины. Премии сотрудникам выплачиваются за достижение плановых показателей работы ГБДОУ в целом и отдельных работников.

9.2. Установлением премий работникам ГБДОУ решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению передовых технологий профессиональной деятельности,
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего распорядка и соблюдения трудовой дисциплины,
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей воспитанников и родителей.

9.3. Премирование работников, в том числе и заведующего ГБДОУ, производится по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев или год, при наличии средств.

9.4. Предложения о размере премирования работника вносят: заведующий, представители администрации ГБДОУ, Педагогического совета, Общего собрания работников ГБДОУ. Решение принимает комиссия по установлению доплат и надбавок.

Окончательное решение о размере премирования принимает заведующий ГБДОУ и оформляет приказом. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

9.5. Решение о премировании заведующего ГБДОУ устанавливается распоряжением Главы администрации Приморского района Санкт-Петербурга.

9.6. Основными условиями премирования являются:

9.6.1. Четкое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

9.6.2. Качественное выполнение плановых заданий;

9.6.3. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка работы ГБДОУ, в т.ч. четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений.

9.7. Премия может быть увеличена, если деятельность работника ГБДОУ отвечает следующим условиям:

9.7.1. Качественное проведение особо значимых мероприятий ГБДОУ.

9.7.2. Проявление инициативы, внесение предложений о способах решений существующих проблем;

9.7.3. За большой объем сверх плановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

9.8. За нарушение Правил внутреннего трудового распорядка ГБДОУ, некачественное исполнение работы, невыполнение функциональных обязанностей премия не выплачивается.

9.9. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.

9.10. Работники ГБДОУ могут премироваться, при наличии средств, к юбилейным датам со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70-летие), в связи с уходом на заслуженный отдых, ко Дню дошкольного работника и т.д.

9.11. Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

9.12. Размер премии устанавливается комиссией по установлению доплат и надбавок и утверждается приказом заведующего ГБДОУ.

10. Материальная помощь

10.1. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и материальной поддержки в чрезвычайных, сложных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, на приобретение путевок и в целях социальной защиты при наличии денежных средств.

10.2. Материальная помощь оказывается работникам ГБДОУ (в т.ч. работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет) в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях и несчастных случаях – на основании личного заявления работника и приказа заведующего ГБДОУ по согласованию с Общим собранием работников ГБДОУ;
- в целях социальной поддержки – на основании личного заявления и приказа заведующего ГБДОУ, согласованного с Общим собранием работников ГБДОУ;
- погребение близких родственников – на основании личного заявления работника и приказа заведующего ГБДОУ по согласованию с Общим собранием работников ГБДОУ.

10.3. Размер материальной помощи устанавливается комиссией по установлению доплат и надбавок и утверждается приказом заведующего ГБДОУ.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ГБДОУ, принимается на Общем собрании работников и утверждается приказом заведующего ГБДОУ.

11.2. После принятия Положения в новой редакции данная редакция автоматически утрачивает силу.

**Показатели и критерии эффективности деятельности
Старшего воспитателя
ГБДОУ детского сада № 87 Приморского района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Метод определения	Баллы
1.	Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада	Ведение документации, создание методического сопровождения, систематизация и разработка методических материалов	По результатам наблюдения, контроля	20 баллов
3.	Эффективная работа с родителями по реализации плана работы ДОУ			20 баллов
4.	Активное профессиональное участие в жизни учреждения	Педсоветы, семинары, творческие группы, комиссии, жюри, подготовка и организация общественных мероприятий, праздников, оформление учреждения к праздникам, в том числе в нерабочее время, участие в субботниках	Сценарии, приказы, протоколы, отчеты, доклады, конспекты выступлений, фотоотчеты	По факту – до 40 баллов
5.	Организация аттестации и повышения квалификации педагогов	Наличие документов	по факту	15 баллов
6.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, социальное партнерство, личное участие в конференциях, методических объединениях, работа с Интернет-представителями)	Договоры о сотрудничестве, отзывы, проекты, фотоотчеты, скриншоты		15 баллов – районный уровень 30 баллов – городской
7.	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической работы. Эффективность и качество исполнения управленческих решений			20 баллов
8.	Реализация годового плана деятельности ГБДОУ, выполнение плана внутриучрежденческого контроля			20 баллов

9.	За подготовку педагогических кадров –победителей (призеров, лауреатов, дипломантов) конкурсов, соревнований районного, городского и др. уровней.			20 баллов
10.	За интенсивность, качество выполняемых работ и высокие результаты работы (создание условий для выполнения действующего законодательства по реализации Образовательной программы дошкольного образования)		На усмотрение Комиссии по результатам работы	

Члены комиссии:

Ф.И.О. _____

Подпись педагога _____

Дата заполнения _____

Приложение № 2

Показатели и критерии эффективности деятельности

Воспитателя

ГБДОУ детского сада № 87 Приморского района Санкт-Петербурга

№	Показатель критерия	Индикатор критерия	Метод определения	Примечание
1.	Посещаемость воспитанниками группы ГБДОУ	Фактическая посещаемость группы	Табель посещаемости	Ясли, мл. группы – от 70% - 10 Средние группы – от 80 % - 10 – от 85 % Подг. – от 90%- 10
2.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по соблюдению санитарно-гигиенических требований, требований пожарной безопасности и требований по охране труда	Тетрадь контроля санитарного состояния группы, выполнение СанПин, режимов дня, организация питания	По результатам наблюдения, контроля	10 баллов
3.	Активное взаимодействие с родителями, отсутствие конфликтных ситуаций	Организация мероприятий, создание информационного пространства для родителей	Отзывы, благодарности, фотоотчеты	5 баллов
4.	Своевременная оплата родителями содержания ребенка в ДОУ	Поступление денежных средств на счет ДОУ	Отчет бухгалтерии	5 баллов

5.	Достижение стабильных положительных результатов формирования интегративных качеств воспитанников	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по основной общеобразовательной программе	Аналитическая справка по группе, результаты мониторинга	от 81% - 10 баллов 71% - 80% - 7 баллов 61% - 70% - 5 баллов
6.	Активное участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников группы (в т.ч. праздники, соревнования, конкурсы)	Оформление групп к праздникам и развлечениям, изготовление атрибутов, костюмов, изготовление методических, наглядных обучающих пособий, оформление предметных зон в группах	Конспекты мероприятий, фотоотчеты	От 5 до 10 баллов
7.	Активное участие в подготовке и проведении мероприятий для педагогов	Педсоветы, семинары, творческие группы, комиссии, жюри, подготовка и организация общественных мероприятий	Сценарии, приказы, протоколы, отчеты, доклады, конспекты выступлений, фотоотчеты	По факту – от 1 до 10 баллов
8.	Организация участия воспитанников в мероприятиях, проводимых социальными партнерами	смотри, конкурсы, соревнования, выставки, поездки, экскурсии	Грамоты, дипломы, отзывы, благодарности, фотоотчеты	5 баллов
10.	Наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	По факту	5 баллов
11.	Повышение авторитета и имиджа ДООУ (связь со СМИ, социальное партнерство, личное участие в конференциях, методических объединениях, работа с Интернет-представителями)	Договоры о сотрудничестве, отзывы, проекты, фотоотчеты, скриншоты		5 баллов – районный уровень 10 баллов - городской
12.	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное оформление необходимой текущей документации, отчетов; выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	Результаты контроля	Без замечаний – 5 баллов
13.	Работа в условиях сложности контингента воспитанников	Воспитанники с особыми потребностями		5 баллов
14.	За интенсивность, качество выполняемых работ и высокие результаты работы		На усмотрение Комиссии по результатам работы	

Члены комиссии:

Ф.И.О. _____

Подпись педагога _____

Дата заполнения _____

Приложение № 3

Показатели и критерии эффективности деятельности
Музыкального руководителя
ГБДОУ детского сада № 87 Приморского района Санкт-Петербурга

№	Показатель критерия	Индикатор критерия	Метод определения	Примечание
1.	Отсутствие замечаний по выполнению требований СанПин	Выполнение СанПин, соблюдение режима дня, требований к оптимальной нагрузке	По результатам наблюдения, контроля	10 баллов
2.	Содержание зала и кабинета, творческий подход к созданию предметно-развивающей среды	Создание открытой, мобильной предметно-развивающей, проектно-ориентированной среды		5 баллов
3.	Активное взаимодействие с родителями, отсутствие конфликтных ситуаций	Организация мероприятий, создание информационного пространства для родителей	Отзывы, благодарности, фотоотчеты	5 баллов
4.	Достижение стабильных положительных результатов формирования интегративных качеств воспитанников	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по основной общеобразовательной программе	Аналитическая справка по группе, результаты мониторинга	от 81% - 15 баллов 71% - 80% - 10 баллов 61% - 70% - 5 баллов
5.	Организация участия воспитанников в мероприятиях (смотри, конкурсы, соревнования, выставки, поездки, экскурсии и т.д.)	Активное участие воспитанников		15 баллов
6.	Активное профессиональное участие в жизни учреждения	Педсоветы, семинары, творческие группы, комиссии, жюри, подготовка и организация общественных мероприятий, праздников, оформление учреждения к праздникам, в том числе в нерабочее время, участие в субботниках	Сценарии, приказы, протоколы, отчеты, доклады, конспекты выступлений, фотоотчеты	По факту – от 1 до 10 баллов
7.	Эффективная работа с воспитателями и			15 баллов

	специалистами ДОУ, обеспечивающая индивидуальный подход к детям			
8.	Наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	По факту	5 баллов
9.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, социальное партнерство, личное участие в конференциях, методических объединениях, работа с Интернет-представителями)	Договоры о сотрудничестве, отзывы, проекты, фотоотчеты, скриншоты		5 баллов – районный уровень 10 баллов - городской
10.	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное оформление необходимой текущей документации, отчетов, мониторинга и т.д.	Результаты контроля	Без замечаний – 5 баллов
11.	За интенсивность, качество выполняемых работ и высокие результаты работы		На усмотрение Комиссии по результатам работы	
12.	За увеличение объема выполняемых работ		На усмотрение Комиссии по результатам работы	

Члены комиссии:

Ф.И.О. _____

Подпись педагога _____

Дата заполнения _____

Приложение № 4

Показатели и критерии эффективности деятельности

Инструктора по физической культуре

ГБДОУ детского сада № 87 Приморского района Санкт-Петербурга

№	Показатель критерия	Индикатор критерия	Метод определения	Примечание
1.	Отсутствие замечаний по выполнению требований СанПин	Выполнение СанПин, соблюдение режима дня, требований к оптимальной нагрузке	По результатам наблюдения, контроля	10 баллов

2.	Содержание зала и кабинета, творческий подход к созданию предметно-развивающей среды	Создание открытой, мобильной предметно-развивающей, проектно-ориентированной среды		5 баллов
3.	Активное взаимодействие с родителями, отсутствие конфликтных ситуаций	Организация мероприятий, создание информационного пространства для родителей	Отзывы, благодарности, фотоотчеты	5 баллов
4.	Достижение стабильных положительных результатов формирования интегративных качеств воспитанников	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по основной общеобразовательной программе	Аналитическая справка по группе, результаты мониторинга	от 81% - 15 баллов 71% - 80% - 10 баллов 61% - 70% - 5 баллов
5.	Организация участия воспитанников в мероприятиях (смотри, конкурсы, соревнования, выставки, поездки, экскурсии и т.д.)	Активное участие воспитанников		15 баллов
6.	Активное профессиональное участие в жизни учреждения	Педсоветы, семинары, творческие группы, комиссии, жюри, подготовка и организация общественных мероприятий, праздников, оформление учреждения к праздникам, в том числе в нерабочее время, участие в субботниках	Сценарии, приказы, протоколы, отчеты, доклады, конспекты выступлений, фотоотчеты	По факту – от 1 до 10 баллов
7.	Эффективная работа с воспитателями и специалистами ДОУ, обеспечивающая индивидуальный подход к детям			15 баллов
8.	Наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	По факту	5 баллов
9.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, социальное партнерство, личное участие в конференциях, методических объединениях, работа с Интернет-представителями)	Договоры о сотрудничестве. отзывы, проекты, фотоотчеты, скриншоты		5 баллов – районный уровень 10 баллов - городской
10.	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное оформление необходимой текущей документации, отчетов, мониторинга и т.д.	Результаты контроля	Без замечаний – 5 баллов

11.	За интенсивность, качество выполняемых работ и высокие результаты работы		На усмотрение Комиссии по результатам работы	
12.	За увеличение объема выполняемых работ		На усмотрение Комиссии по результатам работы	

Члены комиссии:

Ф.И.О. _____

Подпись педагога _____

Дата заполнения _____

Приложение № 5

**Показатели и критерии эффективности деятельности
Учителя-логопеда**

ГБДОУ детского сада № 87 Приморского района Санкт-Петербурга

№	Показатель критерия	Индикатор критерия	Метод определения	Примечание
1.	Отсутствие замечаний по выполнению требований СанПин	Выполнение СанПин, соблюдение режима дня, требований к оптимальной нагрузке	По результатам наблюдения, контроля	10 баллов
2.	Содержание кабинета, творческий подход к созданию предметно-развивающей среды	Создание открытой, мобильной предметно-развивающей, проектно-ориентированной среды	-отражение сезонности, - отражение изучаемой темы, - соблюдение календаря событий	5 баллов
3.	Активное взаимодействие с родителями, отсутствие конфликтных ситуаций	Организация мероприятий, создание информационного пространства для родителей	Отзывы, благодарности, фотоотчеты	10 баллов
4.	Достижение стабильных положительных результатов формирования интегративных качеств воспитанников	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по основной общеобразовательной программе	Аналитическая справка по группе, результаты мониторинга	от 81% - 20 71% - 80% - 10 баллов 61% - 70% - 5 баллов
5.	Эффективная работа с воспитателями и специалистами ДОУ, обеспечивающая индивидуальный подход к детям		Результаты контроля	5 баллов
6.	Активное профессиональное участие в жизни учреждения	Педсоветы, семинары, творческие группы, комиссии, жюри,	Сценарии, приказы, протоколы, отчеты, доклады,	По факту – от 1 до 10 баллов

		подготовка и организация общественных мероприятий, праздников, оформление учреждения к праздникам, в том числе в нерабочее время, участие в субботниках	конспекты выступлений, фотоотчеты	
7.	Участие в работе ПМПК		По факту	20 баллов
8.	Наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	По факту	5 баллов
9.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, социальное партнерство, личное участие в конференциях, методических объединениях, работа с Интернет-представителями)	Договоры о сотрудничестве. отзывы, проекты, фотоотчеты, скриншоты		5 баллов – районный уровень 10 баллов - городской
10.	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное оформление необходимой текущей документации, отчетов, мониторинга и т.д.	Результаты контроля	Без замечаний – 5 баллов
11.	За интенсивность, качество выполняемых работ и высокие результаты работы		На усмотрение Комиссии по результатам работы	

Члены комиссии:

Ф.И.О. _____

Подпись педагога _____

Дата заполнения _____

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 87 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**, Колпакова Ольга Васильевна,
Заведующая

26.04.24 19:29
(MSK)

Сертификат 345BC563D7C49ADF7047976A2FAD29C6