

ПРИНЯТО

Решением Управляющего совета
ГБДОУ детского сада №78
Невского
района Санкт-Петербурга
Протокол №1 от 30.08.2019 г.

СОГЛАСОВАНО

Общим собранием ГБДОУ
детского сада №78
Невского района Санкт-
Петербурга
Протокол №1 от 30.08.2019 г.

СОГЛАСОВАНО

ППО ГБДОУ детского сада №78
Невского района Санкт-
Петербурга
Протокол №1 от 30.08.2019 г.

Председатель ПК
Нечай В.П.



УТВЕРЖДЕНО

Заведующий ГБДОУ детского
сада №78 Невского района
Санкт-Петербурга

Е.А. Иванова/
Приказ № 183/1 от 30.08.2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о премировании, надбавках, доплатах и других видах
материального поощрения и стимулирования работников
Государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 78 Невского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург
2019 г.

ПРИНЯТО

Решением Управляющего совета
ГБДОУ детского сада №78
Невского района Санкт-
Петербурга
Протокол №1 от 30.08.2019 г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий ГБДОУ детского сада
№78 Невского района Санкт-
Петербурга
_____/Е.А. Иванова/
Приказ № 153/1 от 30.08.2019 г.

СОГЛАСОВАНО

Общим собранием ГБДОУ
детского сада №78 Невского
района Санкт-Петербурга
Протокол №1 от 30.08.2019 г.

СОГЛАСОВАНО

ППО ГБДОУ детского сада №78
Невского района Санкт-
Петербурга Протокол №1 от
30.08.2019 г.
Председатель ПК

Нечай В.П.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о премировании, надбавках, доплатах и других видах
материального поощрения и стимулирования работников
Государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 78 Невского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург
2019 г.

1. Общие положения

1.1. С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №78 Невского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем – ГБДОУ № 78), повышения материальной заинтересованности коллектива в целом и отдельных работников в улучшении качества работы, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, в росте профессионального мастерства, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров, в ГБДОУ № 78 разработано Положение о материальном стимулировании работников, доплатах и надбавках (в дальнейшем – Положение).

1.2. Настоящее Положение разработано на основании следующих нормативно-правовых документов:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»,
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями на 4 апреля 2018 года).
- Распоряжением Правительства Санкт-Петербурга Комитета по образованию от 5 июля 2019 г. N 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»,
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (ред. от 13.05.2019),
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников»,
- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 13.07.2007 № 1128-р «Об утверждении методических рекомендаций по определению штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга» (с изменениями от 29 марта 2010 года, распоряжение N 425).
- Уставом государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 78 Невского района Санкт-Петербурга (далее-ГБДОУ).
- Коллективным договором ГБДОУ №78 и другими нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Данное Положение является локальным актом учреждения и направлено на усиление связи оплаты труда работников с его личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Образовательного учреждения в целом.

1.4.Положение регулирует порядок применения, определения размера и установления доплат, надбавок, стимулирующих выплат педагогам, премий и материальной помощи работникам.

1.5.Положение разрабатывается и принимается Общим собранием работников детского сада № 78 Невского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ №78), согласовывается с первичной профсоюзной организацией ГБДОУ№78, и утверждается приказом руководителя ГБДОУ. Действие Положения распространяется на всех работников ГБДОУ № 78.

1.6.Изменения и дополнения вносятся в Положение в том же порядке. После принятия новой редакции в новой редакции предыдущая редакция утрачивает силу.

1.7.При разработке условий материально стимулирования учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд; недопущение дискриминации при оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработной платы всех категорий работающих;
- дифференциация заработной платы, в зависимости от напряженности труда (нагрузки) работников.

1.6 Образовательное учреждение в пределах, полученных ассигнований, самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера.

1.7 Материальное стимулирование специалистов, служащих и рабочих Образовательного учреждения не является обязательной составной частью оплаты их труда, а выступает в качестве дополнительной стимулирующей выплаты к заработной плате при наличии средств в Образовательной организации. Основанием является приказ руководителя.

1.8 Все виды материального стимулирования облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.9 В Положении используются следующие основные понятия:

- фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и напряженность, носящие как регулярный, так и разовый характер;
- фонд оплаты труда (ФОТ) – сумма фонда должностных окладов, ставок рабочих согласно тарификационному списку работников в соответствии со штатным расписанием и фонда надбавок и доплат;
- доплаты – дополнительные выплаты к окладам, за дополнительные трудозатраты работников, которые не связаны с выполнением его основных должностных обязанностей
- надбавки – дополнительные выплаты к окладам за дополнительные трудозатраты работников, которые связаны с особыми условиями труда по основной должности, носящие стимулирующий характер (могут носить постоянный или временный характер)
- премии – денежное материальное поощрение работнику;
- материальная помощь – помощь, оказываемая нуждающемуся работнику в денежной форме, и носит разовый характер.

II. Источники формирования фонда материального стимулирования

2.1. Расходы на стимулирующие выплаты производятся за счет общего фонда заработной платы труда работников и из надтарифного фонда. Таким образом, источниками формирования поощрительного фонда ГБДОУ являются: надтарифный фонд, экономия фонда заработной платы.

2.2. Привлечение Образовательной организацией дополнительных средств, указанных в пункте 2.1., не влечет за собой снижение нормативов и (или) абсолютных размеров финансового обеспечения деятельности ГБДОУ № 78 за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

2.3. Фонд надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в размере, согласно распоряжению главного распорядителя бюджетных средств и в пределах утвержденных ассигнований.

III. Цель материального стимулирования

3.1. Целью материального стимулирования является повышение эффективности и качества труда работников Образовательной организации, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении возложенных на учреждение функций, в укреплении материально-технической базы ГБДОУ, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

3.2. Цель предоставления материальной помощи направлена на повышение социальной защищенности работников, создание у них ощущения заботы со стороны учреждения, оптимизация условий для качественного исполнения каждым членом коллектива служебных обязанностей и трудовых функций.

IV. Виды материального стимулирования

4.1. В Образовательном учреждении вводятся следующие виды материального стимулирования:

- компенсационные выплаты;
- доплата за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- надбавка за особые (вредные) условия труда по основной должности работника по результатам специальной оценки условий труда;
- стимулирующая выплата за эффективность и качество профессиональной деятельности педагогических работников;
- премирование;
- материальная помощь.

4.2. Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) работникам производится из ФНД и устанавливаются в пределах утвержденного ФНД.

4.3. Доплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в % соотношении к должностному окладу или фиксированной суммой в рублях (до 100%).

4.4. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (месяц, квартал, учебный год, календарный год) так и на неопределенный срок.

4.5. Период, на который устанавливаются все виды материального стимулирования, кроме стимулирующих выплат педагогическому персоналу, определяется руководителем ГБДОУ и утверждается приказом. Размер и целесообразность доплат и надбавок устанавливается

Комиссией по распределению и установлению стимулирующих выплат ГБДОУ № 78. Деятельность данной Комиссии регламентируется соответствующим Положением.

V. Компенсационные выплаты:

5.1. Выплаты компенсационного характера являются дополнительными мерами социальной поддержки работников государственных учреждений; их назначение, периодичность и размер определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Выплаты молодым специалистам	В соответствии с законодательством	Работа в учреждении
Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления	2,5 базовой единицы один раз в пять лет	1 раз в 5 лет, если государственное учреждение является основным местом работы

VI. Доплаты

1. Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника		
Наименование	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Ремонт, оформление учреждения к знаменательным датам, подготовка к новому учебному году	от 5% до 100%	Активное участие работника в данных работах
Изготовление декораций, атрибутов к праздникам и открытым мероприятиям, пошив костюмов	от 5% до 50%	
Сотрудничество с социальной инфраструктурой	от 5% до 50%	
Дополнительная производственная нагрузка: - дежурство в выходные и праздничные дни	от 5% до 80% от должностного оклада	
Ведение Государственного заказа (составление конкурсной документации и технических заданий)	от 5% до 50% от должностного оклада	
Ведение документации по зачислению и отчислению воспитанников, по предоставлению компенсации части родительской платы за содержание ребенка в ГБДОУ	от 5% до 50% от должностного оклада	
Ведение архивного делопроизводства	от 5% до 30% от должностного оклада	
Ведение воинского учета	от 5% до 20% от должностного оклада	

Работа с электронными базами учреждения: - программный модуль АИСУ «ПараГраф»; - сайт учреждения (ведение и обновление); - на государственных порталах; - подготовка документов в ПФР	от 5% до 80% от должностного оклада	
Работа по внедрению в образовательный процесс: - ФГОС ДО - Профстандарта педагога	от 5% от должностного оклада	
Дополнительная общественная нагрузка: Работа в комиссиях: - по охране труда; - аттестационной комиссии учреждения; - тарификационной комиссии; - по организации ГО и ЧС учреждения; - по распределению надбавок за эффективность деятельности педагогическим работникам	от 5% от должностного оклада	
За работы по благоустройству территории (посадка культурных растений и уход за клумбами, газонами, покос травы)	от 5% до 50%	

VII. Надбавки

7.1. В ГБДОУ № 78 могут выплачиваться надбавки к должностным окладам работников за выполнение ими своих должностных обязанностей в особых условиях труда на основании специальной оценки условий труда, а именно: 1) за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях по результатам аттестации рабочих мест (ст. 147 ТК РФ); 2) за работу в ночное время сторожам (ст. 154 ТК РФ); 3) за работу в выходные и праздничные дни уборщику территории (ст. 149, 153 ТК РФ).

VIII. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам

8.1. Стимулирующие выплаты за эффективность и качество профессиональной деятельности педагогических работников производятся в целях их социальной поддержки, материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития инициативы и творческой активности, а также в целях мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

8.2. Стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время. Размер выплат определяется путем суммирования баллов, полученных работником по критериям и показателям эффективности и качества профессиональной деятельности (см. Приложение №1 «Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ № 78»), за отчетное полугодие на основании представленных подтверждающих документов, (карты самоанализа педагога, аналитических справок, отзывов, опросных листов, грамот, дипломов, сертификатов и т.д.). Количество полученных работником баллов за предыдущее полугодие

утверждается решением Экспертной комиссии ГБДОУ № 78 и фиксируется в Итоговой оценочной ведомости, с которой работник знакомится под личную подпись.

8.3. В денежном выражении размер стимулирующей выплаты определяется умножением количества полученных работником баллов на цену одного балла и может незначительно отличаться из месяца в месяц (не является постоянной величиной), т.к. зависит от размера фонда заработной платы по учреждению на текущей месяц.

IX. Выплаты до минимальной заработной платы.

9.1. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности должна составлять не менее минимальной заработной платы по Санкт-Петербургу.

9.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности, включает в себя тарифную ставку (оклад), а также доплаты и надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат:

- за вредные и опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ)
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст.151 ТК РФ)
- за сверхурочную работу (ст.152 ТК РФ)
- за работу в выходные и праздничные дни (ст.153 ТК РФ)
- за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ)

X. Премии

10.1. Премирование работников ГБДОУ № 78 может производиться при наличии экономии фонда оплаты труда.

10.2. Премии могут выплачиваться к праздничным датам (к Дню учителя, к 8 Марта и т.д.) либо по окончании отчетного периода (за квартал, за полугодие, за год) при наличии оснований и средств. В ГБДОУ № 78 может производиться как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию основного числа работников учреждения.

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

10.4. Претендовать на премиальные выплаты могут все работники ГБДОУ по должностям согласно штатному расписанию.

10.5. Решение о премировании заведующего ГБДОУ принимает учредитель, который издает соответствующее распоряжение. Премирование руководителя производится из общего фонда экономии заработной платы в размере, определенном учредителем.

10.6. Премия распределяется коллегиально членами Комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформляется соответствующим протоколом и приказом руководителя. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в абсолютных величинах (в рублях) либо в процентах к должностному окладу.

10. 7.Размер премии не зависит от стажа работы и квалификации работника, а зависит от его личного вклада в деятельность ГБДОУ за отчетный период.

10.8. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается, максимальный размер премии не ограничен, но в пределах фонда заработной платы.

10.9. Премии к юбилейным и праздничным датам, а также при выходе на пенсию могут выплачиваться при наличии денежных средств. Юбилейными считаются даты, начиная с 50-летия со дня рождения работника и далее через каждые 5 лет. Размер единовременной премии к юбилейной или праздничной дате определяется из расчета финансовых возможностей учреждения. При премировании работников к юбилейным и праздничным датам учитывается их стаж работы в учреждении.

10.10. Работники – внешние совместители – могут быть премированы по решению Комиссии по распределению стимулирующих выплат с учетом их личного вклада в деятельность ГБДОУ,

10.11. При определении размера премиальных выплат могут быть учтены следующие критерии и показатели:

- отношение к проведению значимых для учреждения мероприятий; □ умение налаживать взаимоотношения в коллективе;
- участие в общественной жизни учреждения.
- проявление инициативы и творчества в профессиональной деятельности;
- внесение конструктивных предложений о способах разрешения существующих проблем;
- выполнение большого объема сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата;
- организация деятельности, способствовавшей существенному росту достижений воспитанников;
- качественное и оперативное выполнение поручений руководителя;
- обобщение, внедрение и распространение передового педагогического опыта;

XI. Материальная помощь

11.1. Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работнику денежной суммы сверх размера заработной платы. Материальная помощь предоставляется работникам ГБДОУ № 78 для решения неотложных задач, связанных со здоровьем, заботой о близких, воспитанием, обучением и оздоровлением детей, жилищными условиями и другими социально значимыми мероприятиями, а также в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение работников.

11.2. Материальная помощь может быть целевой и нецелевой. Целевая материальная помощь предоставляется на оплату определенных расходов работника. Нецелевая материальная помощь предоставляется для общего улучшения материального положения. В случае выделения целевой материальной помощи работник предоставляет в учреждение документы, подтверждающие целевое использование денежных средств. При предоставлении нецелевой материальной помощи такие документы не требуются.

11.3. Оказание материальной помощи работникам есть право, а не обязанность администрации и зависит от материального положения учреждения.

11.4. Размер материальной помощи устанавливается независимо от стажа работы, категории работника, его должности и квалификации.

11.5. Настоящим Положением по согласованию с Профсоюзным комитетом ГБДОУ предусматривается оказание материальной помощи работникам по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруга, детей, родителей);
- рождение ребенка;
- утрата или повреждение жизненно необходимого имущества (пожар, наводнение, землетрясение и иные проявления сил природы; диверсия, военные действия, блокады, забастовки, эпидемии и т.д.);
- для приобретения дорогостоящих медикаментов или оплаты экстренных медицинских услуг;
- в связи с длительной болезнью работника или его близких родственников;
- в связи с вступлением в брак.

ХII. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение

12.1. Дисциплинарное взыскание (приказ, распоряжение) за недобросовестное отношение к своим должностным обязанностям (до 50%);

12.2. Детский травматизм по вине работника (до 100%);

12.3. Нарушение приказа об охране жизни и здоровья детей (до 100%);

12.4. Низкая исполнительская дисциплина (до 20%);

12.5. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы (до 50%);

12.6. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (до 50%);

12.7. Наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников (до 30%).

12.8. Нарушение Кодекса этики и служебных отношений (до 20%); 12.9.

Доказанные факты коррупционных проявлений (до 100%).

Приложение №1
*К Положению о премировании, надбавках, доплатах и других видах
материального поощрения и стимулирования работников
ГБДОУ детского сада № 78 Невского района Санкт-Петербурга*

«Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ №78»

№ п/п	Показатель	Критерий	Значения критерия	Примечание
1.	Уровень овладения воспитанником ОО (группы) необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	Результаты мониторинга. 1 раз в год (в конце года) Доля продвижения %-60%-2 балла	Для специалистов с учетом наличия материалов в группах (музо, физо, психолог и т.п.)
2.	Участие воспитанников ОО, (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровня	Доля мероприятий различного уровня, в которых воспитанники ОО, (группы ОО) принимали участие	ОЧНОЕ УЧАСТИЕ За районное мероприятие – 3 баллов, призовое место – 5б За участие в городских – 5 баллов, призовое место – 10б За участие во всероссийских, международных – 15 баллов. ЗАОЧНОЕ УЧАСТИЕ За районное мероприятие – 1 баллов, призовое место – 3б За участие в городских – 2 баллов, призовое место – 5б За участие во всероссийских, международных – 5 б	
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Фактическая посещаемость воспитанниками ОО (группы ОО): Группы от 2 до 4 лет	Посещение: Более 15 чел.-2 б. 10-15 чел.-1 б. менее 10 чел.-0 б.	

		Группы от 4 до 7 лет	Более 20 чел.-2 б. 10-20 чел.-1 б. менее 10 чел.-0 б.	
		Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению	Наличие уголка – 1 б Наличие дидактического материала – 1 б Развитие уголка (материалов) – 2 б Развитие дидактического материала – 2 б	
		Отсутствие травматизма обучающихся	Доля воспитанников, получивших травму во время образовательного процесса (отсутствие травм) 0 баллов нет травм, - 5 баллов за каждую травму	
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях	Присутствовал - 1 б Участвовал в городе- 5 б Участвовал в районе – 3 б Участвовал в ДООУ – 2 б Лист регистрации, программу мероприятия (сертификат или справка)	
		Наличие методических разработок и публикаций, собственного сайта	Количество опубликованных материалов: ИНТЕРНЕТ -на интернет сайтах (конспекты, презентации, рекомендации)-1б -статей- 2 б -методических разработок, технологий, программ (подтверждение наличия материалов, выходных данных)- 5б ПЕЧАТНЫЙ -статей, методических разработок, технологий, программ (подтверждение наличия материалов, выходных данных): 10 б	

			Собственный сайт, работа на нем – 10б	
		Участие в инновационной деятельности	Продукт деятельности – 10 б (папка по инновационной деятельности)	
		Владение информационно-коммуникационными компетенциями	Создание и использование собственных презентаций +конспект – 2 б (распечатать презентацию) Создание и использование собственных интерактивных или мультимед. материалов+конспект – 5 б	
		Реализация проектной деятельности	Отчет о проекте: Краткосрочный: (от 1 недели до 1 месяца) документация, консультация, продукт – 2 б Долгосрочный (до 1 года) – 4 б	
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах	ОЧНОЕ УЧАСТИЕ За районное мероприятие – 3 баллов, призовое место – 5б За участие в городских – 5 баллов, призовое место – 10б За участие во всероссийских, международных – 10 баллов, призовое место-15 б. ЗАОЧНОЕ УЧАСТИЕ За районное мероприятие – 1 баллов, призовое место – 3б	

			За участие в городских – 2 баллов, призовое место – 3б За участие во всероссийских, международных – 3 б, призовое место-5 б.	
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ, организаций	От степени участия от 1 до 3 б	
6.	Степень вовлеченности в национальную систему педагогического роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	5 баллов за каждого молодого специалиста	
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения	Выступление, презентация – 2 б (Презентация на педсовете, консультации...)	
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	Очное тестирование-10 б Заочное тестирование-5 б	
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	Наличие маршрута и его выполнение (1 р. в год в конце уч. года) – 5 б. (Папка по самообразованию план+материалы (курсы, посещение открытых мероприятий, методические пособия))	
8.	Уровень коммуникативной культуры приобщения со	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников	0 баллов – отсутствие жалоб, - 10 баллов – обоснованная жалоба.	

	всеми участниками образовательного процесса	образовательного процесса на деятельность педагога		
		Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями	Наличие мероприятия (досуг, праздник, круглый стол, родительские собрания в нетрадиционной форме) – 3 б	
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное оформление документации группы ОО (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников)	Наличие, своевременно и качественно оформленной документации группы ОО 3 б – без замечаний, 1 б – 1-2 незначительных замечаний, 0 б – грубые замечания, нарушения.	
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ОВЗ)	Индивидуальный маршрут - 5 б	
		Реализация программ поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности.	Индивидуальный маршрут 1р.в год – 3 б	

К педагогическим работникам могут применяться понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях:

0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на его действие

0,5 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания на время его действия

0,85 – в случае нарушения установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставления ошибочных или недостоверных сведений