

ПРИНЯТО

Решением Общего собрания
ГБДОУ детский сад № 78
Центрального района СПб

Протокол от 29.08.2025 №1

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
ГБДОУ детский сад № 78
Центрального района СПб
_____Дмитриевская О.О.

Приказ от 29.08.2025 № 20

**ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ
РАБОТНИКОВ
Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад № 78
Центрального района СПб**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о доплатах и материальном стимулировании работников (далее – Положение) устанавливает систему материального стимулирования работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 78 Центрального района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ)

1.2. Данное Положение направлено на усиление связи оплаты труда работников с его личным трудовым вкладом и конечным результатом работы в целом и разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»; распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017г. № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 (с изменениями на 13 марта 2018 года), Уставом ГБДОУ и других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.3. Стимулирующие надбавки за показатели эффективной деятельности педагогических работников разработаны на основании Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 г. № 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», в целях повышения эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ, реализующего образовательную программу дошкольного образования.

1.4. Положение разрабатывается и принимается Общим собранием работников ГБДОУ и утверждается заведующим ГБДОУ.

1.5. Настоящее Положение регулирует дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от качества и эффективности деятельности работников.

1.6. Основной целью Положения является совершенствование воспитательно-образовательного процесса и эффективного функционирования ГБДОУ в целом.

1.7. Настоящее Положение регулирует дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от качества и эффективности деятельности работников.

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

1.9. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам оценки качества эффективности деятельности работников на основании решения Комиссии по назначению выплат стимулирующего характера.

1.10. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения распределяется между работниками ГБДОУ в пределах средств, предусмотренных законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются один раз в месяц по результатам труда работников.

2.2. Для распределения и установления надбавок создается Комиссия по назначению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), действующая на основании соответствующего положения.

2.3. Для расчета выплат устанавливаются критерии оценки качества труда педагогических работников (приложение 1) и непедагогических работников (приложение 2).

- 2.4. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ГБДОУ самостоятельно по решению Педагогического совета ГБДОУ.
- 2.5. Педагогические работники представляют в Комиссию результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями в сопровождении подтверждающей документации. При непредставлении сотрудником листов самооценки в Комиссию, баллы за оцениваемый месяц сотруднику не начисляются.
- 2.6. Для непедagogических работников оценка работы и установление количества баллов производится непосредственным руководителем (заместителем заведующего по АХР) и представляется в Комиссию.
- 2.7. Комиссия осуществляет анализ представленных документов, составляет протокол и итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому случаю.
- 2.8. Комиссия обязана ознакомить сотрудников с итоговыми оценочными листами.
- 2.9. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям председателю Комиссии.
- 2.10. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 2 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.
- 2.11. На основании произведенного Комиссией расчета с обоснованием руководитель ГБДОУ рассматривает представленные материалы и издает приказ о начислении стимулирующих выплат работникам.
- 2.12. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера части фонда надбавок и доплат (ФНД), запланированного на месяц для работников ГБДОУ, на общую сумму баллов работников.
- 2.13. Расчет стоимости балла производится по формуле:
$$S = \text{ФНД} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

 S – стоимость одного балла;
ФНД – стимулирующая часть фонда оплаты труда;
 $N1, N2, \dots, Nn$ – количество баллов
- 2.14. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику ГБДОУ за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.
- 2.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании решения Комиссии сроком на один месяц, выплачиваются ежемесячно единовременно с заработной платой на основании приказа руководителя ГБДОУ.
- 2.16. Размер стимулирующих выплат работникам может быть снижен или ее выплата прекращена при нарушении работником трудовой дисциплины, за предоставление недостоверной информации или несвоевременное предоставление запрашиваемой информации, невыполнение приказов, распоряжений, требований, поручений, при невыполнении показателей эффективности и результативности работы ГБДОУ по вине работника, при наличии у работника административного взыскания.

3. Заключительные положения

- 3.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения руководителем ГБДОУ и действует до принятия нового Положения.
- 3.2. Все Приложения к настоящему Положению, а равно изменения и дополнения, являются его неотъемлемыми частями.
- 3.3. Изменения и дополнения, внесенные в настоящее Положение, если иное не установлено, вступают в силу в порядке, предусмотренном для Положения.
- 3.4. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат урегулированию в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом ГБДОУ и иными локальными нормативными актами ГБДОУ.

Лист оценки успешности и результативности деятельности педагога

(ФИО)

за _ _ 2025 г.

1.Группа критериев: успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)					
№п/п	Критерии	Показатели	Количество	Оценка по самоанализ	Оценка комиссии
1.1.	Посещаемость воспитанниками ДОУ (контингент) Оценка заболеваемости воспитанников группы	Результаты фактического посещения воспитанниками групп: 80%-100%	3		
		60%-80%	2		
		Ниже 60%	1		
1.2.	Обеспечение комплексной безопасности и охрана труда	Наличие случаев травматизма и травматических ситуаций, не соблюдение условий для безопасного пребывания детей в ДОУ	- 100%		
1.3.	Участие воспитанников ОУ (группы ОУ) а) в смотрах, выставках, акциях	Факт участия (фотоотчёты, скриншоты и т.д.)			
		Уровень ОУ-	1-2		
		Уровень районный-	2-5		
	б) конкурсах, соревнованиях районного и городского уровня	Уровень городской-	8		
		Грамоты, дипломы, сертификаты * учитываются результаты очного тура Победители/ призёры:			
		Уровень ОУ-	5		
		Уровень районный-	10		
		Уровень городской-	15		
		Уровень региональный/всероссийский	20		
		Лауреаты и дипломанты, участники:			
		Уровень ОУ-	1		
		Уровень районный-	5		
		Уровень городской-	10		
		Уровень региональный/всероссийский	15		
1.4.	Адаптация детей раннего и младшего возраста	Факт работы с детьми данного возраста			
		Группа раннего возраста:	3		
		Младшие группы:	2		

2. Группа критериев: Результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника					
№п/п	Критерии	Показатели	Количество	Оценка по самоанализ	Оценка комиссии

2.1.	Профессиональный рост и личный вклад в повышение качества образования	Грамота, диплом, сертификат			
		Победители/призёры:			
		Районный уровень-	10		
		Городской уровень-	15		
		Уровень региональный, всероссийский	25		
		Лауреаты и дипломанты, участники:			
		Районный уровень-	5		
2.2.	Выступление на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов	Городской уровень-	10		
		Уровень региональный, всероссийский	15		
		Факт участия (программы, листы регистрации, протоколы и т.д.)			
		Уровень ОУ -	2		
		Уровень районный -	5		
2.3.	Исполнение функций наставника	Уровень городской -	10		
		Уровень региональный, всероссийский	15		
		Копия приказа о назначении наставником, отчет о работе наставника, заверенные работодателем	5		
2.4.	Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе	Конспекты, презентации мероприятий (проектов) совместной деятельности Детей и взрослых, (CD или распечатка на бумажном носителе), подтверждающие обоснованное и эффективное использование педагогом современных образовательных технологий)	5		
2.5.	Несвоевременное и /или некачественное ведение документации	Отрицательные результаты оперативного контроля заведующего, заместителя заведующего по УВР старшего воспитателя	- 5		
2.6.	Обеспечение педагогами взаимодействия с другими общественными организациями, привлечение к воспитательному процессу социальных партнеров	Организация дальних экскурсий, посещение музеев, библиотек (По факту за каждый вид работы, не более двух мероприятий в месяц)	2		
2.7.	Организация и ведение кружковой работы (дополнительного образования детей)	1. Наличие и качество программно-планирующей документации. - Разработана и утверждена рабочая программа (программа кружка) в соответствии с ФГОС ДО. 2.Результативность и системность работы. - Реализация программы в полном объеме (проведение не менее 90% запланированных занятий). 3.Демонстрация результатов работы. - Организация выставок, открытых показов, выступлений детей для родителей и/или педагогов по итогам работы. (о факту, за каждый кружок)	5		
2.8.	Прохождение курсов повышения квалификации	Диплом, свидетельство об окончании курсов (от 36 часов)	3		
2.9.	Участие в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах	Факт участия (программы, листы регистрации, протоколы и т.д.)			
		Уровень ДОУ-	1		
		Уровень районный-	3		
		Уровень городской -	5		

2.10.	Посещение педагогом семинаров, мастер-классов в нерабочее время	Листы регистрации (не более 2 мероприятий в месяц) Районный уровень (очный формат)-	1		
		Городской уровень (очный формат)-	3		
		Мероприятия в формате онлайн/вебинары	0,5		
2.11.	Участие в процедуре независимой оценки качества работы педагога, благодарственные письма, грамоты)	Фактический материал Благодарственные письма, грамоты: Уровень ДОУ-	2		
		Уровень районный-	3		
		Уровень городской-	5		
		Ведомственные награды	10		
2.12.	Наличие опубликованных собственных методических разработок, статей в рецензируемых изданиях, имеющих идентификационный код (ISBN, ISSN)	Титульный лист издания, оборот-титул, страница «содержание» сборника, в котором размещена публикация.	5		
2.13.	Участие в общественно-полезных инициативах учреждения	Активная помощь в организации развивающей среды в общественных помещениях и/или мероприятий ОУ (Факт участия)	2		
		Сетевое взаимодействие и использование социальных сервисов в профессиональной деятельности	0,5 - 3		
		Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени (Факт участия)	0,5		
		Участие в добровольческих инициативах, направленных на поддержку социально значимых проектов.	3		
Итого:	По двум направлениям критериев		Max – 100%		

Количество баллов _____

_____/_____
Подпись / Фамилия, инициалы

□ **Оценка деятельности непедагогических работников**

□ **Помощник воспитателя**

Показатели	Критерий	Размер надбавки (в баллах)
1. Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса в группе	1.1. Активное участие в проведении мероприятий способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников	до 2 баллов*
2. Посещаемость воспитанниками группы	Не менее 80 % воспитанников	до 2 баллов*
3.Сложность, напряженность и интенсивность труда	3.1. в дни карантина	до 2 баллов*
	3.2. перед открытыми мероприятиями	до 2 баллов*
	3.3. Работа в ручном режиме (в случае выхода из строя технологического оборудования)	до 2 баллов*
4. Качество взаимодействия - с семьями воспитанников	4.1. Наличие Благодарностей, положительных отзывов от родителей, частников образовательных Отношений (не чаще 2 раз за учебный год)	до 3 баллов*
5.Высокая общественная - активность	5.1. Подготовка помещений к новому учебному году	до 3 баллов*
	5.2. Мелкий ремонт	до 3 баллов*
	5.3 Участие в общественно-полезных инициативах учреждения	до 5 баллов*

□ **Машинист по стирке и ремонту спецодежды**

Показатели	Критерий	Размер надбавки (в баллах)
1. Сложность, напряженность и интенсивность-труда	1.1. Напряженность труда в дни карантина	до 3 баллов*
	1.2. Работа в ручном режиме) в случае выхода из строя технологического оборудования)	до 3 баллов*
	1.4. Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 2 баллов*
2. Содержание помещений В соответствии с требованиями СанПиН	2.1. Качественное выполнение работ	до 1 баллов*
	2.2.Разведение раствора для мытья оборудования для всего ОУ	до 1 баллов*
3 . Качество взаимодействия с семьями воспитанников	3.1. Наличие Благодарностей, положительных отзывов от родителей, частников образовательных отношений (не чаще 2 раз за учебный год)	до 1 баллов*
5.Высокая общественная активность	4.1. Подготовка помещений к новому учебному году	до 2 баллов*
	4.2. Мелкий ремонт	до 2 баллов*
	4.3 Участие в общественно-полезных инициативах учреждения	до 2 баллов*

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений

Показатели	Критерий	Размер надбавки (в баллах)
1. Сложность, напряженность и интенсивность труда	1.1. Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок.	до 3 баллов*

	1.2. За интенсивность работы в летний период	до 3 баллов*
	1.3. Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 1 баллов*
2. Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования механизмов	2.1 от всех участников образовательного процесса	до 2 баллов*
3. Содержание помещений в соответствии с требованиями Сан-Пин, ПБ	3.1. Своевременная уборка и поддержание подсобных помещений учреждения в надлежащем состоянии	до 1 баллов*
4. Качество взаимодействия с семьями воспитанников	4.1. Наличие Благодарностей, положительных отзывов от родителей, участников образовательных отношений (не чаще 2 раз за учебный год)	до 1 баллов*
5.Высокая общественная активность	5.1. Подготовка помещений к новому учебному году	до 2 баллов*
	5.2. Мелкий ремонт	до 2 баллов*
	5.3 Участие в общественно-полезных инициативах учреждения	до 2 баллов*

* оценка работы и установление количества баллов производится непосредственным руководителем (заместителем заведующего по АХР)