



Согласовано:

Председатель профкома  
И.Н.Репина  
Протокол от 10.12.2019г. №12

Принято:

Общим собранием работников ГБДОУ  
детского сада № 119  
Невского района Санкт-Петербурга  
Протокол от 02.12.2019г. №2

Утверждаю:

Заведующий ГБДОУ  
детский сад № 119  
Приказ от 25.12.2019 № 314



С.А.Тюляндина

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 119  
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано для государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №119 Невского района Санкт-Петербурга в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации «Об образовании в РФ»;
- письмом Министерства образования Российской Федерации от 09 апреля 1993 года № 67-М «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений образования»;
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 №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».

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат стимулирующего характера (надбавок) для работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 119 Невского района Санкт-Петербурга (далее - ГБДОУ).

1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок действия Комиссии по оценке показателей эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ №119, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления вопроса о стимулировании педагогических работников ГБДОУ.

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

1.5. Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБДОУ.

1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется на все категории сотрудников ДОУ.

1.7. Основная цель предоставления стимулирующей выплаты – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня работников и мотивации на достижение высоких результатов.

1.8. Основанием для предоставления выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда является результативность деятельности работников по следующим направлениям:

- осуществление на высоком уровне воспитательно-образовательной работы с воспитанниками, сохранение и укрепление физического и психического здоровья,
- развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д.)
- активное участие в инновационной деятельности,
- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик и технологий,
- разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и т.д.
- обобщение и предъявление своего опыта (активное участие в научно-практических конференциях, пред. чтениях, семинарах и т.п.)

1.9. Стимулирующие выплаты работникам учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, устанавливаются в соответствии с критериями.

1.10. Размеры стимулирующих выплат определяются ГБДОУ детский сад №119 Невского района Санкт-Петербурга в пределах средств, направляемых на оплату труда.

1.11. Размер доплаты определяется Комиссией и утверждается приказом заведующего ДОУ. 3.6. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.

1.12. Настоящее Положение, а также изменения в Положение и дополнения к Положению обсуждаются на общем собрании работников ГБДОУ, принимаются Решением Общего собрания работников ГБДОУ и утверждаются приказом заведующего после получения мотивированного мнения профсоюзного комитета.

## **2. Порядок рассмотрения вопроса о стимулирующих выплатах работникам ГБДОУ.**

2.1. Распределение стимулирующей выплаты работникам осуществляется два раза в год по итогам шести месяцев в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Экспертизу и подсчет баллов проводит комиссия по оценке показателей эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ, которая избирается путём открытого голосования на общем собрании и утверждается приказом заведующего ГБДОУ.

2.3. Комиссия по оценке показателей эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ проводит экспертизу, подсчитывает баллы по каждому педагогу.

2.4. Решение комиссия по оценке показателей эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ оформляется протоколом. На основании протокола заведующий издает приказ о стимулирующей надбавке на текущий период.

2.5. Количество баллов конкретного педагогического работника определяется по среднему значению по итогам работы шести месяцев Комиссией по оценке показателей эффективности деятельности педагогического работника ГБДОУ с учетом самооценки самого педагогического работника, служебных записок старшего воспитателя и наличия индикаторов критерия. Надбавка устанавливается на следующее полугодие, в течение которого количество баллов остается неизменным.

2.6. Количество баллов конкретного работника (технический персонал) определяется по среднему значению по итогам работы шести месяцев Комиссией по оценке показателей эффективности деятельности работника ГБДОУ с учетом самооценки самого работника, на основании актов внутреннего контроля, подтверждения участия в мероприятиях организатором мероприятия в письменной форме

2.7. О ежемесячной стоимости одного балла в текущем месяце педагогический работник знакомится дополнительно под роспись в соответствующем приказе, утвержденным руководителем ГБДОУ, который составляется по результатам деятельности Комиссии по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ. Расчет размера надбавки педагогического работника производится ежемесячно.

2.8. Вновь поступившим на работу в ГБДОУ педагогическим работникам надбавки в соответствии с эффективными показателями устанавливаются на дополнительном заседании Комиссии по распределению фонда материального стимулирования только по тем критериям, где могут быть предъявлены индикаторы критерия. Если в трудовом договоре с педагогическим работником предусматривается испытание при приеме на работу, то надбавки в соответствии с эффективными показателями устанавливаются или не устанавливаются по усмотрению Комиссии по оценке показателей эффективности деятельности педагогического работника ГБДОУ.

2.9. При наличии письменных обоснованных жалоб от участников образовательного процесса, взысканий, зафиксированных в приказах руководителя ГБДОУ в любом из шести месяцев, к работникам могут применяться понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях:

0,25 – в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания на время его действия;

0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия;

0,85 - в случае нарушения установленных сроков представления отчетности и запрашиваемой информации или представления ошибочных или недостоверных сведений.

2.10. Понижающие коэффициенты к надбавке за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями деятельности работника применяются на все следующее полугодие. В случае снятия взыскания до истечения вышеуказанного периода, решением комиссии по оценке эффективности деятельности педагогического работника надбавка за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда по эффективным показателям его деятельности устанавливается с даты, следующей за датой приказа по отмене дисциплинарного приказа.

2.11. Стимулирующая выплата не выплачивается за:

- Нарушение трудовой дисциплины (опоздание, прогулы).
- Нарушение санитарно – эпидемиологического режима, обеспечения соблюдения норм и правил техники безопасности в учреждении, нарушение охраны жизни и здоровья детей.
- Невыполнение, а также ненадлежащее выполнение своих функциональных обязанностей.
- Нарушение прав и свобод всех участников педагогического процесса

**3. Показатели и критерии  
эффективности деятельности педагогических работников  
государственного образовательного учреждения детского сада №119  
Невского района Санкт-Петербурга.**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Количество баллов
<b>1. Группа критериев: Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)</b>			
1.1	Уровень овладения воспитанником ОУ (группы ОУ) необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования (по результатам мониторинга освоения ОП): <u>Май</u> 60%-70% 71%-80% Свыше 80%	за группу   1 2 3
1.2.	Участие воспитанников ОУ (группы ОУ) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, проектах, праздниках уровня ДОУ	Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники ОО (группы ОО) принимали участие	1 за каждое мероприятие
		- Победитель районного уровня - Лауреат (дипломант) районного уровня	5 3
		- Победитель городского уровня - Лауреат (дипломант) городского уровня	10 5
1.3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Посещение детей группы: - 90-100%; - 80-90% - 75-80% Менее 75%	3 2 1 0
		Выполнение требований СанПин - при наличии замечаний по результатам оперативного контроля;	-2

		- при наличии замечаний контролирующих органов.	- 10
		- Отсутствие травматизма обучающихся - наличие травмы во время образовательного процесса	0 - 10
<b>2. Группа критериев: Результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника</b>			
2.1.	Степень вовлечённости в национальную систему учительского роста	- Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество) Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения: - разработка образовательных программ ОУ; - разработка программ дополнительного образования; - планирование образовательного процесса ОУ; - разработка положений о конкурсах.	5 (за каждого педагога)  2 2 2 2
2.2.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, вебинарах и пр.: - участие; - выступление Диссеминация педагогического опыта: - посещение НОД (район, город) - проведение НОД (район, город) Наличие страницы на сайте ОУ Участие в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни) - Победитель районного уровня - Лауреат (дипломант) районного уровня - Победитель городского уровня - Лауреат (дипломант) городского уровня - Победитель всероссийского уровня - Лауреат (дипломант) всероссийского уровня Участие в инновационной деятельности: - участие в работе экспериментальной площадки; - участие в работе творческой группы; - участие в работе экспертной комиссии, в жюри конкурсов. Реализация проектной деятельности: - участие в проекте городского уровня - участие в проекте районного уровня	1 5 0,5 5 5 5 (за мероприятие) 5 3 10 5 15 10 3 (за каждую группу) 10 5
2.3.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	- Участие в работе методических объединений, круглых столов; - выступления на заседаниях методических объединений, круглых столов.	2 5

2.4.	Своевременное и качественное оформление документации группы ОУ (план воспитательно-образовательной работы, оздоровительная работа, табель посещаемости воспитанников, информация для родителей)	документация оформлена без замечаний	5
		с незначительными замечаниями (по результатам контроля)	3
		с грубыми замечаниями (по результатам контроля)	0
2.5.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Консультирование родителей (законных представителей) воспитанников (буклет, лист регистрации)	3 (не менее 3-х)
		Проведение совместных мероприятий, проектов (внутри ГБОУ): - мастер-классы; - тематические досуги; - стенгазеты; - мини-музеи	2 (за мероприятие, проведенное дополнительно к годовому плану работы)
		Выступление в качестве артистов на мероприятиях ГБДОУ	1 (за мероприятие)
		Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями)	2
		Благодарности, благодарственные письма, в том числе от общественных организаций за успехи в профессиональной деятельности	2
		Участие в субботниках родителей (законных представителей) (от 10 человек)	2
		Проведение родительских собраний (при наличии листа регистрации и оформленных материалов)	1 (за каждое)
		Выполнение срочных поручений не входящих в должностные обязанности	До 5
		- Отсутствие обоснованных жалоб - Наличие обоснованных жалоб	0 -10
		Замечания надзорных органов	стимулирующая выплата не выплачивается
2.6.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.)	2
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности (кружковая работа)	2

**4. Показатели и критерии эффективности деятельности работников (технический персонал) ГБДОУ детский сад №119**

### Невского района Санкт-Петербурга

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Количество баллов
1	Содержание имущества и закрепленных помещений в соответствии с СанПин	Отсутствие/наличие замечаний по критериям внутреннего контроля в соответствии с актами внутреннего контроля	Отсутствие замечаний – 5 1 замечание 3 2 замечания – 1 Более 3-х замечаний – доплаты за отчетный период не устанавливаются
2	Активное участие работника в проведении мероприятий для детей в роли игрового персонажа	Выступление в качестве артистов на мероприятиях ГБДОУ	1 (за мероприятие)
3	Создание элементов образовательной инфраструктуры ГБДОУ		1
4	Выполнение срочных поручений, не входящих в должностные обязанности		До 5

Карта самооценки педагогического работника

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Количество баллов	Подтверждающие документы	Самооценка	Оценка комиссии
1.1	Уровень овладения воспитанником ОУ (группы ОУ) необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования (по результатам мониторинга освоения ОП): <u>Май</u> 60%-70% 71%-80% Свыше 80%	за группу  1 2 3	<i>Аналитическая справка</i>		
1.2.	Участие воспитанников ОУ (группы ОУ) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, проектах, праздниках уровня ДОУ	Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники ОО (группы ОО) принимали участие: - Победитель районного уровня - Лауреат (дипломант) районного уровня - Победитель городского уровня - Лауреат (дипломант) городского уровня	1 за каждое мероприятие  5 3 10 5	<i>Дипломы участника, лауреата, победителя.</i>		
1.3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Посещение детей группы: - 90-100%; - 80-90% - 75-80% Менее 75%	3 2 1 0	<i>% посещаемости за месяц</i>		
		Выполнение требований СанПин - при наличии замечаний по результатам оперативного контроля; - при наличии замечаний контролирующих органов.	-2 - 10	<i>По результатам контроля</i>		
		- Отсутствие травматизма обучающихся - наличие травмы во время	0	<i>Зафиксированные травмы</i>		



		образовательного процесса	- 10			
2.1.	Степень вовлечённости в национальную систему учительского роста	- Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	5 (за каждого педагога)	<i>Приказ заведующего ГБДОУ</i>		
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения: - разработка образовательных программ ОУ; - разработка программ дополнительного образования; - планирование образовательного процесса ОУ; - разработка положений о конкурсах.	2 2 2 2	<i>Образовательные программы и т.п.</i>		
2.2.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, вебинарах и пр.: - участие; - выступление	1 5	<i>сертификаты</i>		
		Диссеминация педагогического опыта: - посещение НОД (район, город) - проведение НОД (район, город)	0,5 (не более 10) 5	<i>Лист регистрации; конспект, лист регистрации</i>		
		Наличие страницы на сайте ОУ	5	<i>Скриншоты публикаций</i>		
		Участие в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)	5 (за мероприятие)			
		- Победитель районного уровня - Лауреат (дипломант) районного уровня	5 3	<i>Грамоты, дипломы</i>		
		- Победитель городского уровня - Лауреат (дипломант) городского уровня	10 5	<i>Грамоты, дипломы</i>		
		- Победитель всероссийского уровня - Лауреат (дипломант) всероссийского уровня	15 10	<i>Грамоты, дипломы</i>		
		Участие в инновационной деятельности: - участие в работе экспериментальной площадки; - участие в работе творческой группы;	3 (за каждую группу)	<i>Сертификат, приказ и т.п.</i>		

		- участие в работе экспертной комиссии, в жюри конкурсов.				
		Реализация проектной деятельности: - участие в проекте городского уровня - участие в проекте районного уровня	10 5		<i>Благодарности, скриншоты и т.п.</i>	
2.3.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	- Участие в работе методических объединений, круглых столов; - выступления на заседаниях методических объединений, круглых столов.	2 5		<i>Сертификаты, листы регистрации</i>	
2.4.	Своевременное и качественное оформление документации группы ОУ (план воспитательно-образовательной работы, оздоровительная работа, табель посещаемости воспитанников, информация для родителей)	документация оформлена без замечаний	5		<i>По результатам контроля</i>	
с незначительными замечаниями (по результатам контроля)		3		<i>По результатам контроля</i>		
с грубыми замечаниями (по результатам контроля)		0		<i>По результатам контроля</i>		
		Консультирование родителей (законных представителей) воспитанников (буклет, лист регистрации)	3 (не менее 3-х)		<i>буклет, лист регистрации</i>	
		Проведение совместных мероприятий, проектов (внутри ОУ): - мастер-классы; - тематические досуги; - стенгазеты; - мини-музеи	2 (за мероприятие, проведенное дополнительно к годовому плану работы)		<i>Конспект, фототчет</i>	
		Выступление в качестве артистов на мероприятиях ГБДОУ	1		<i>фототчет</i>	
		Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями)	2			

		Благодарности, благодарственные письма, в том числе от общественных организаций за успехи в профессиональной деятельности	2			
		Участие в субботниках родителей (законных представителей)	2 (от 10 человек)	<i>Лист регистрации, фотоотчет</i>		
		Проведение родительских собраний	1 (за каждое)	<i>Лист регистрации, протокол</i>		
		Выполнение срочных поручений, не входящих в должностные обязанности	До 5	<i>По факту</i>		
		- Отсутствие обоснованных жалоб - Наличие обоснованных жалоб	0 -10	<i>По факту</i>		
		Замечания надзорных органов	стимулирующая выплата не выплачивается	<i>По факту</i>		
2.6.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.)		<i>По факту</i>		
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности (кружковая работа)		<i>Программа, табель и т.п.</i>		

Карта самооценки работника (технический персонал)

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Количество баллов	Подтверждающие документы	Самооценка	Оценка комиссии
1	Содержание имущества и закрепленных помещений в соответствии с СанПин	Отсутствие/наличие замечаний по критериям внутреннего контроля в соответствии с актами внутреннего контроля	Отсутствие замечаний – 5 1 замечание – 3 2 замечания – 1 Более 3-х замечаний – доплаты за отчетный период не устанавливаются	<i>По результатам контроля</i>		
2	Активное участие работника в проведении мероприятий для детей в роли игрового персонажа	Выступление в качестве артистов на мероприятиях ГБДОУ	1 (за мероприятие)	<i>фотоотчет</i>		
3	Создание элементов образовательной инфраструктуры ГБДОУ		1	<i>Фотоотчет, по факту</i>		
4	Выполнение срочных поручений, не входящих в должностные обязанности		До 5	<i>По факту</i>		