

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 11 Красногвардейского района Санкт-Петербурга

УТВЕРЖДАЮ
на Общем собрании работников ОУ
Протокол № 2 от «29» декабря 2025 г.

ПРИНЯТО
Заведующий ГБДОУ детский сад № 11
Е.В. Федоренкова
Приказ №88-О/25 от «30» декабря 2025 г

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК Т.Н. Лукьянова
«29» декабря 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании и иных выплатах работникам
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 11 Красногвардейского района Санкт - Петербурга**

2025г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 11 КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Федоренкова Екатерина Витальевна, заведующий

10.02.26 15:56 (MSK)

Сертификат 7BFAFA989DC09BBDF47C353453AA2D24
Действует с 02.07.25 по 25.09.26

1. Общие положения

Настоящее положение устанавливает единые принципы установления доплат и надбавок в ГБДОУ детский сад № 11 Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее - ГБДОУ детский сад № 11).

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

Положение разработано на основании нормативных документов, действующих на территории Российской Федерации.

- Трудового Кодекса РФ;
- Закона Российской Федерации «Об образовании РФ» (редакция 2012 г.) № 273 от 29.12.2012 г.;
- И иными действующими федеральными и региональными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

Положение является локальным нормативным актом ГБДОУ детский сад № 11, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников, доплат, надбавок, премий и материальной помощи.

Выплаты производятся по Приказу заведующего ДОУ из Надтарифного фонда, Фонда заработной платы и Фонда текущей экономии на основании решения Комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат из фонда оплаты труда ГБДОУ детский сад № 11.

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

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

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

Общая сумма выплат ограничивается Фондом заработной платы и Надтарифным фондом.

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

Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на общем собрании работников ОУ и утверждения заведующим ДОУ.

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

2. Порядок установления выплат

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

- доплаты и надбавки компенсационного характера;
- доплаты и надбавки за работы не входящих в должностные обязанности работника;
- доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплаты и надбавки за высокое качество работы и интенсивность;
- доплаты и надбавки за качественное и оперативное выполнение особых заданий;

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

Все виды доплат и надбавок, материальной помощи, премии, единовременных выплат, компенсационные выплаты и выплат стимулирующего характера выплачиваются сотрудникам ГБДОУ на основании решения Комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат из фонда оплаты труда работникам ГБДОУ детский сад № 11 (решение комиссии оформляется протоколом) и на основании протокола заседания комиссии заведующий ДОУ издает приказ.

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

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

3. Доплаты и надбавки компенсационного характера:

- за работу в выходные и праздничные дни (ст. 149, 153 ТК РФ);
- за работу в ночное время (ст. 149, 154 ТК РФ);
- денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления (Социальный Кодекс Санкт-Петербурга от 09.11.2011 г., глава 9)
- за сверхурочную работу (ст. 149, 152, 119 ТК РФ);
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 149, 151 ТК РФ)

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

- Ведение документации по охране труда – до 150% от оклада либо суммой;
- Ведение документации по гражданской обороне , антитеррору и пожарной безопасности – до 150% от оклада либо суммой;
- Ведение документации по ПДД – до 150% от оклада либо суммой;
- Ведение документации и осуществление работы по противодействию коррупции – до 150% от оклада либо суммой;
- За работу с государственным заказом образовательного учреждения, ведение документации, работа в комиссии – до 150% от оклада либо суммой;
- За внесение и актуализацию сведений в АИСУ Параграф – до 150% от оклада либо суммой;
- За внесение и актуализацию сведений в программу КАИС КРО – до 150% от оклада либо суммой;
- За обеспечение функционирования официального сайта ОУ – до 150% от оклада либо суммой;
- За размещение информации ОУ на официальном сайте о государственных и муниципальных учреждениях (<http://bus.gov.ru/>) – до 150% от оклада либо суммой;
- За разъездной характер работы – до 50% от оклада либо суммой;
- Ведение программного комплекса “Имущество Санкт-Петербурга” – до 100% от оклада либо суммой;
- Ведение документации по воинскому учету - до 100% от оклада либо суммой;
- За дополнительные работы по организации в Учреждении праздников, концертов, представлений – до 150% от оклада либо суммой;
- За дополнительные работы по организации семинаров, курсов, лекций – до 150% от оклада либо суммой;

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

- за работу в тяжелых, вредных, опасных условиях труда (ст. 147 ТК РФ);
- за работу с компьютерной техникой, согласно аттестации рабочих мест;

6. Доплаты и надбавки за высокое качество работы и интенсивность

- Надбавка за интенсивность труда – до 150% от оклада либо суммой;
- Надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы (сложность, срочность, повышенное качество, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйствственно-эксплуатационных систем, иных систем жизнеобеспечения ДОУ) – до 150% от оклада либо суммой;
- Надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности – до 150% от оклада либо суммой;
- Надбавка за интенсивность труда за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника – до 150% от оклада либо суммой.
- Иные надбавки, которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника, и при назначении которых указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

7. Премирование работников из средств экономии

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

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

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

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

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

8. Материальная помощь

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

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- смерть работника Учреждения (по заявлению близких родственников);
- рождение сотрудником ребенка или детей.

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

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

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

9. Стимулирующие выплаты:

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование сотрудников учреждения к качественному результату труда. Основными принципами оценки достижений сотрудников являются:

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

Оценка эффективности деятельности педагогических работников:

Педагог, претендующий на установление стимулирующей выплаты (далее - Претендент), осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными Критериями (Приложение 1 – Критерии оценки качества труда педагогических работников ДОУ) и представляет в Комиссию по распределению компенсационных и стимулирующих выплат из фонда оплаты труда работникам ГБДОУ детский сад №11 (далее по тексту – Комиссия) Информационную карту (Приложение 1).

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

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

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

- производится подсчет баллов Претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности;
- суммируются баллы, полученные всеми претендентами ГБДОУ № 11 Красногвардейского района Санкт-Петербурга (общая сумма баллов);
- соответствующая стимулирующая часть фонда доплат и надбавок делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент (в рублях) одного балла;
- денежный эквивалент умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат;
- участие в течение учетного периода в выполнении важных работ и мероприятий.

Оценка эффективности деятельности сотрудников учреждения за исключением педагогических работников осуществляется на основании Приложения № 2

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

10. Показатели, влияющие на уменьшение размера доплат и надбавок

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

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

Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

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

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

Примечание: Положение принимается на Общем собрании работников ОУ. Срок действия данного Положения не ограничен.

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

ФИО _____ Должность _____ Период _____

№	Показатель эффективности	Критерии эффективности	Шкала	ОТЧЕТ	Само анализ	Анализ комиссии
1. Группа показателей эффективности: Результативность методической и инновационной деятельности						
1.1	Участие в <u>подготовке и проведении</u> мероприятий: праздников, соревнований, конкурсов, смотров, в том числе, участие в жюри, творческих группах	Количество мероприятий, уровень, статус и результат участия	Городской – 20 Районный – 15 Детский сад – 10			
1.2	Реализация <u>дополнительных</u> проектов (социальных, индивидуальных, групповых и т. д.)	Разработка от 2 –х проектов , полнота и качество оформления материалов, презентация результатов. Взаимодействие с другими учреждениями и соц. партнерами в рамках реализации проектов	До 20 баллов + 2 балла за каждого партнера			
1.3	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	- Участие в реализации сетевых проектов (городских, районных, всероссийских): «5 звезд Красногвардейского района», «Азбука в России», «Экспресс-детский сад», «Эколята» и др. Скриншот публикации - Выход в детские сады, школы, <u>подготовка документов в ТПМПК централизованно</u> (для логопедов)	До 20-ти баллов			
1.4	Наставничество	Работа в Наставнических парах (наставник согласно приказа по учреждению)	20 баллов			
2. Группа показателей эффективности: Повышение качества и результативности профессиональной деятельности						
2..1	- Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах -Участие творческих работ <u>педагогов</u> в конкурсах (при наличии результатов)	Победители, призёры: дипломы, грамоты, сертификаты и прочее	Городской- 20 Районный -15 ДОУ-10			

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 11 КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Федоренкова Екатерина Витальевна, заведующий

10.02.26 15:56 (MSK)

Сертификат 7BFAFA989DC09BBDF47C353453AA2D24
Действует с 02.07.25 по 25.09.26

2.2	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Обобщение собственного опыта: публикации, мастер-классы, выступления на МО, конференциях, семинарах, вебинарах, рекомендованные ИМЦ, КО, АППО, РПГУ им. Герцена, Воспитатели России. Кроме ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ Посещение М/О (дата, тема) Повышение квалификации (дополнительно): слушатель научно-практической конференции, семинара, форума с учетом интернет-ресурсов Документальное подтверждение	Городской- 20 Районный -15 ДОУ-10 Посещение-1 Не посещение - минус 2 балла 1 балл	Дата: Тема:		
2.3	Работа с родителями	Проведение мероприятий разного плана (досуги, семинары, мастер-классы и т. д.) с родителями вне рабочего времени.	15 баллов			
2.4	Использование интерактивного оборудования	Создание интерактивных игр Собственные методические разработки	До 10 баллов			
3. Группа показателей эффективности: Уровень достижения обучающихся и их учет						
3.1	Участие обучающихся в конкурсах, соревнованиях, выставках (имеющих официальный статус)	Призёры, победители, дипломанты, лауреаты: копии грамот, дипломов, сертификатов, в том числе, участников фестивалей	Городской- 20 Районный -15 ДОУ-5			
4. Группа показателей эффективности: Дополнительные поощрения						
4.1	За активное участие в мероприятиях (участие в мероприятиях на другой группе) (вне рабочего времени) и наполнение РППС	Ведущая роль, качественная актёрская игра. Изготовление атрибутов, костюмов своими руками. Изготовление дидактического материала собственными руками	До 10 баллов			
4.2	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью	По ходатайству администрации: по факту за оперативность и качество результата	До 10 баллов			
4.3	Обеспечение доступности качества образования	Инклюзия: работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ОВЗ и др.): копии планов индивидуального образовательного маршрута Реализация программ (проектов, мероприятий)	До 10 баллов До 10 баллов			

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 11 КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Федоренкова Екатерина Витальевна, заведующий

10.02.26 15:56 (MSK)

Сертификат 7BFAFA989DC09BBDF47C353453AA2D24
Действует с 02.07.25 по 25.09.26

		поддержки одаренных детей, проявляющих выдающиеся способности				
		Сверхнормативная численность (списочный состав) 12 чел. – норма (ТНР,ФФНР) 10 чел. – норма (ЗПР, заикание)	До 3-х баллов			

5. Группа критериев, понижающих эффективность

5.1	Наличие замечаний со стороны администрации	Кол-во	Отсутствие - 0 баллов Наличие-минус 10 баллов	Наличие замечаний со стороны администрации		
5.2	Наличие замечаний со стороны медицинского работника	Кол-во	Отсутствие - 0 баллов Наличие - минус 10 баллов	Наличие замечаний со стороны медицинского работника		
5.3	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей	Кол-во Регистрация жалобы, взыскание	Отсутствие - 0 баллов ДОУ – 15 баллов Район – 40 баллов Город – до 60 баллов	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей		
5.4	Своевременное и качественное ведение документации	Отсутствие текущей документации на момент проверки	Отсутствие- 0 баллов ДОУ – минус 10 баллов			
5.5	Наличие травм у обучающихся ОУ во время образовательного процесса		Отсутствие - 0 баллов На уровне ДОУ – минус 15 баллов: Зарегистрированная, но ребенок вышел на следующий день – минус 30 баллов Зарегистрированная и ребенок не вышел на следующий день - минус 60 баллов	Наличие травм у обучающихся во время образовательного процесса		
5.6	Нарушение трудовой дисциплины	Кол-во обучающихся: подтверждение служебной запиской	Отсутствие – 0 баллов Наличие – минус 10 баллов	Наличие замечаний со стороны администрации –		

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 11 КРАСНОГварДЕЙСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Федоренкова Екатерина Витальевна, заведующий

10.02.26 15:56 (MSK)

Сертификат 7BFAFA989DC09BBDF47C353453AA2D24
Действует с 02.07.25 по 25.09.26

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ УРЕЖДЕНИЯ

ФИО _____ Должность _____ Период _____

№	Показатель критерия	Индикатор	Значения критерия	Шкала	ОТЧЕТ	Само анализ	Анализ комиссии
4.	За активное участие в мероприятиях (конкурсах, выставках и др.). Участие в утренниках на другой группе (вне рабочего времени)		Ведущая роль, качественная актерская игра; Изготовление атрибутов, костюмов своими руками; выполнение важных поручений при подготовке.	До 10 баллов			
5.	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью:		По ходатайству администрации По факту за оперативность и качество результата	до 10 баллов			
6.	Соблюдение норм здорового образа жизни: - отсутствие вредных привычек (курение)		Да \ нет	1 балл			
7.	Отсутствие замечаний по содержанию и чистоте обслуживаемого участка в соответствии с санитарными правилами и нормами		Своевременное и надлежащее выполнение критерия (отсутствие)	До 5 баллов			
8.	Отсутствие замечаний по соблюдению: • Сан-эпидрежима • Пож.надзора • Охрана труда		Своевременное и надлежащее выполнение критерия (отсутствие)	Отсутствие /3 б. Наличие /-3 б. за каждое замечание			
9.	За работу, не входящую в круг основных обязанностей		По ходатайству администрации	до 10 баллов			
10	• Дети ОВЗ • Напряженность работы с детьми ясельного и младшего возраста		По факту	10 баллов			

Группа критериев: Понижающий коэффициент

1.	Наличие замечаний со стороны: • Администрации • медицинского работника • обоснованных жалоб со стороны родителей	Кол-во	Отсутствие / 0 баллов Наличие / -10 баллов			
2.	Наличие травм у воспитанников ОУ во время образовательного процесса	Кол-во воспитанников	Отсутствие / 0 баллов Зарегистрированная / -15 баллов			

ИТОГО:

Дата _____

Подпись _____

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 11 КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Федоренкова Екатерина Витальевна, заведующий

10.02.26 15:56 (MSK)

Сертификат 7BFAFA989DC09BBDF47C353453AA2D24
Действует с 02.07.25 по 25.09.26

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ГБДОУ ДЕТСКИЙ САД № 11
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ДОПЛАТ И НАДБАВОК**

Категория работников	Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы
Зам.зав.	– за сложность и напряжённость в работе	По ходатайству администрации	От 1 до 10
	– за активное участие в организации и проведении совместных мероприятий с детьми, родителями, социальными партнерами, педагогами на районном городском, региональном, международном уровне	Отчет по факту	От 5 до 20
	– за активное участие в работе методических объединений и творческих групп районного и городского уровня;	Представление отчета, отзывов	От 5 до 20
	- За ведение работы по наставничеству на районном и городском уровне;	План, отчет, отзывы	От 5 до 20
	- за особое качество работы	По ходатайству администрации	От 1 до 10
	- За внедрение инновационных методик и технологий	Отчет по факту	От 1 до 10
	- За подготовку педагогических кадров- победителей (призеров, лауреатов/дипломантов) конкурсов, соревнований районного, городского и т.д. уровня	Отчет по факту	От 5 до 20
	- За активное участие в работе опытно-экспериментальных площадок, ресурсных центров районного и городского уровня	По факту	От 5 до 20

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

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 11 КРАСНОГварДЕЙСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Федоренкова Екатерина Витальевна, заведующий

10.02.26 15:56 (MSK)

Сертификат 7BFAFA989DC09BBDF47C353453AA2D24
Действует с 02.07.25 по 25.09.26

Категория работников	Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы
	- за качественную подготовку учреждения к новому учебному году	Оперативный контроль	От 5 до 20
	- за организацию и участие в Днях благоустройства;	Отчет по факту	От 5 до 20
	- Обеспечение контроля и высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Оперативный контроль	От 5 до 20
	- за сложность и напряжённость в работе;	По ходатайству администрации	От 1 до 10
	- за работу, не входящую в круг основных обязанностей	По ходатайству администрации	От 5 до 20
Кастелянша	Сохранность материальных ценностей	Акты ревизий	01 1 до 10
	Изготовление и подготовка костюмов к детским праздникам (утренникам)	По факту	От 1 до 10
Рабочий по текущему ремонту и обслуживанию здания; Электромонтер	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний	От 1 до 10
	- за работу при подготовке учреждения к новому учебному году	По факту	От 5 до 20
Дворник; уборщик служебных помещений	Качественная и своевременная уборка территории	Отсутствие замечаний	От 1 до 10
	Выполнение срочных дополнительных работ, заданий	По факту	От 1 до 10
Сторож	Качество выполняемых обязанностей	Отсутствие замечаний	От 1 до 10
	Выполнение срочных дополнительных работ, заданий	По факту	От 1 до 10
Для всех должностей	Общественная активность: - участие в проведении в детском саду праздничных мероприятий - участие в общественных работах (субботники, озеленение участков, проведение ремонтных работ)	Факт участия, оценка качества	От 5 до 20

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 11 КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Федоренкова Екатерина Витальевна, заведующий

10.02.26 15:56 (MSK)

Сертификат 7BFAFA989DC09BBDF47C353453AA2D24
Действует с 02.07.25 по 25.09.26

Категория работников	Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы
	<p>Повышение имиджа учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация, проведение и участие в открытых мероприятиях; - участие в подготовке к новому учебному году; - проведение общественной работы 	Личный вклад, отсутствие замечаний, письменная благодарность.	От 5 до 20
	<p>Соблюдение норм здорового образа жизни:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие больничных 	По факту	От 1 до 10
	<ul style="list-style-type: none"> - за работу в общественных комиссиях и действующих комиссиях ГБДОУ. 	По факту	От 5 до 20
	<p>За разработку и ведение баз данных в программных комплексах (Параграф, Учет основных средств, Гос контракты, Учет подрядчиков и другие базы)</p>	По факту	От 5 до 20
	<p>Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за оперативность и качество результата труда 	По факту	От 5 до 20
	Ведение личной странички на сайте учреждения	По факту	От 1 до 10

Итоговая оценочная ведомость подсчета баллов для выплат стимулирующего характера сотрудникам ГБДОУ детский сад № 11 Красногвардейского района Санкт-Петербурга

ФИО	Должность	Количество баллов		Примечание
		Самоанализ	Экспертная оценка	