

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 118
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБДОУ детского сада
комбинированного вида № 118
Адмиралтейского района СПб
Протокол от 29.08.2025г. №1

УТВЕРЖДЕНО

Заведующим
ГБДОУ детского сада
комбинированного вида №118
Адмиралтейского района СПб
Е.В. Колесовой
Приказ от 29.08.2025г. №45/2-р

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета
И.А. Никитина

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ
РАБОТНИКОВ
ГБДОУ детского сада комбинированного вида № 118
Адмиралтейского района СПб

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке материального стимулирования педагогических работников и иных работников (далее – Положение) государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 118 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – ДОО) разработано в соответствии с требованиями:

– Федерального закона от 29.12. 2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.05.2011 № 448н);

– Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

– Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в Федеральных бюджетных учреждениях»;

– Закона Санкт-Петербурга от 23.12.2015 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 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» в ред. 16.07.2019;

– Распоряжения 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»;

– Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269

– «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;

– Коллективного договора образовательной организации.

1.2. Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности, стимулирования профессионального роста, развития творческой инициативы, обеспечения социальной защищенности педагогических работников образовательной организации, в целях повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров. Регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий, а также по усилению социально-

экономической и правовой защиты работников в учреждении путем оказания материальной помощи.

1.3. Все виды материального стимулирования направлены на формирование условно переменной (компенсационно-стимулирующей) части заработной платы педагогических работников, которая не является обязательной и выступает в качестве дополнительной стимулирующей выплаты к постоянной (базовой, гарантированной) части заработной платы. Все виды материального стимулирования облагаются налогом на доходы физических лиц в соответствии с действующим законодательством.

1.4. ДОО самостоятельно определяет виды материального стимулирования и их размеры в пределах полученных ассигнований.

1.5. Основанием для установления любого вида материального стимулирования является приказ руководителя ДОО.

1.6. Установление премий, материальной помощи, выплат компенсационного, стимулирующего характера к должностным окладам и рабочим ставкам сотрудникам ДОО в пределах фонда надбавок и доплат ДОО производится комиссией по распределению фонда материального стимулирования (далее – Комиссия), состав которой избирается Общим собранием работников Образовательного учреждения и утверждается руководителем ДОО. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о Комиссии по распределению фонда материального стимулирования на принципах коллегиальности, открытости, гласности, объективности и целостности оценки.

1.7. Размер выплат из фонда материального стимулирования может быть снижен или полностью отменен:

- в случае сокращения фонда надбавок и доплат ДОО;
- в случае наличия фактов неполного или некачественного выполнения функций, зафиксированных в приказе руководителя ДОО или в служебных записках руководителей структурных подразделений;
- на время отсутствия работника на рабочем месте по причине временной нетрудоспособности, всех видов отпусков;
- за нарушение инструкций любого вида и трудовой дисциплины;
- за наличие обоснованных жалоб от родителей.

1.8. Положение принимается общим собранием работников ДОО, утверждается заведующим при согласовании с Профсоюзным комитетом ДОО.

1.9. Срок действия настоящего Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового локального акта. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

2. Виды материального стимулирования

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

- Надбавки - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер (могут носить постоянный или временный характер). Надбавки могут устанавливаться на определенный срок (месяц, квартал, год) с ежемесячной выплатой и выплачиваются одновременно с заработной платой за фактически отработанное время. Вопрос установления надбавки конкретному работнику рассматривается заведующим совместно с комиссией по распределению материального стимулирования работников и оформляется протоколом комиссии. Размер надбавки установленной конкретному работнику, не может превышать размер должностного оклада, определенного его трудовым договором по основной должности из ФОТ.
- Доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда, и

дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг основных должностных обязанностей работника. За счет средств ФНД ДОО производятся доплаты:

- за работу в ночное время,
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,
- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда,
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (замена лиц, заходящих в оплачиваемых отпусках, по листу нетрудоспособности),
- для доведения до минимальной заработной платы (статья 133 ТК РФ) работникам с месячной заработной платой ниже минимального размера оплаты труда при полностью отработанной норме рабочего времени;
- за дополнительную работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей,

За счет средств ФОТ (в том числе экономии ФОТ) ГБДОУ производятся доплаты:

- за совмещение профессий (должностей),
- за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ,
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (замена лиц, заходящих в отпуске без сохранения заработной платы).

- Премии - денежное материальное поощрение работнику.
- Материальная помощь - помощь, оказываемая нуждающемуся работнику в денежной форме, и носит разовый характер.

2.2. Доплата до минимальной заработной платы, установленной в Санкт-Петербурге устанавливается работникам с месячной заработной платой ниже минимального размера оплаты труда при полностью отработанной норме рабочего времени.

2.3. Доплата до минимальной заработной платы, установленной в Санкт-Петербурге, устанавливается в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на календарный год.

2.4. Доплата до минимальной заработной платы, установленной в Санкт-Петербурге рассчитывается, как разница между должностным окладом работника и минимальной заработной платой, установленной в Санкт-Петербурге.

2.5. Доплата до минимальной заработной платы, установленной в Санкт-Петербурге, устанавливается ежегодно на период: с 01 января по 31 декабря.

2.6. Предусмотрены доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника.

2.7. Предусмотрены доплаты Молодым специалистам, которые «впервые приступившие к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки) не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным программам и (или) по программам профессионального обучения; «В случае увольнения молодого специалиста из государственного учреждения Санкт-Петербурга после получения права на выплаты молодым специалистам и его трудоустройства в иное государственное учреждение Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки) право на получение выплаты молодым специалистам сохраняется за ним до истечения 24 месяцев с даты его первоначального трудоустройства в государственное учреждение Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки).

2.8. Премии- дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижения плановых результатов труда образовательного учреждения в целом или его

структурными подразделениями. В образовательном учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников. Дополнительные выплаты не включаются в размер минимальной заработной платы.

2.9. Премирование работников ДОО проводится к дню Учителя, дню Воспитателя, 8 марта, 23 февраля, Новый год, а также по итогам работы за отчетный период месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год при наличии экономии ФНД и ФОТ, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности.

2.10. Размеры премии не могут превышать размеры установленного должностного оклада.

2.11. Основными условиями премирования работников ДОО являются:

- строгое выполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции;
- строгое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины;
- работа без жалоб и замечаний;
- отсутствие травматизма у воспитанников и работников;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов, поручений руководителя, его заместителей, выполнение ответственных поручений;
- своевременное и успешное выполнение плановых работ и заданий.

2.12. Предложения о премировании и размере премирования работников ДОО выносятся на рассмотрение комиссии по распределению материального стимулирования заместителем заведующего, старшим воспитателем, председателем выборного профсоюзного органа. Решение комиссии оформляется протоколом. Окончательное решение о размере премирования принимает заведующий.

2.13. Решение о выплате премий руководителю ДОО принимает глава администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга либо лицо, его заменяющее. Премия выплачивается на основании приказа администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.

2.14. Премирование работников, допустивших дисциплинарные проступки, не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

2.15. Материальная помощь работникам ДОО оказывается в размере до 20% от должностного оклада в следующих случаях:

- в связи с наступлением вредных последствий противоправных действий в отношении работника, несчастных случаев, или стихийных бедствиях;
- в связи со смертью близкого родственника (ребенка, мужа, жены, матери, отца);

2.16. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление работника на имя заведующего с указанием причины ходатайства о выплате материальной помощи.

2.17. Решение о выплате материальной помощи принимается заведующим по согласованию с ППК.

2.18. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.

2.19. Выплата материальной помощи производится на основании приказа заведующего за счет средств из экономии ФОТ, является безвозмездной, не включается в среднюю заработную плату, не облагается подоходным налогом, на нее не производятся отчисления (на основании пункта 28 статьи 217 Налогового кодекса РФ часть 2).

2.20. Решение о выплате материальной помощи руководителю ГБДОУ принимает глава администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга либо лицо, его

заменяющее. Материальная помощь выплачивается на основании приказа администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.

3. Источники формирования фонда материального стимулирования

3.1. Источниками формирования фонда материального стимулирования работников ДОО являются: фонд надбавок и доплат ДОО и экономия фонда оплаты труда работников ДОО.

3.2. Формирование фонда оплаты труда работников ДОО осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом в Санкт-Петербурге, количеством воспитанников и поправочным коэффициентом, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности ДОО.

3.3. Фонд оплаты труда работников состоит из следующих элементов:

- базовая часть фонд оплаты труда работников ДОО;
- фонд надбавок и доплат ДОО.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда работников ДОО – это фонд, складывающийся из фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих согласно тарификационному списку ДОО. При расчете должностных окладов и рабочих ставок применяются схемы расчетов, соответствующие категории работников.

3.5. Размер фонда надбавок и доплат устанавливается учредителем ДОО.

3.6. Методика распределения фонда оплаты труда отражает принцип разделения заработной платы на условно постоянную (базовую, гарантированную) и условно переменную (компенсационно-стимулирующую часть).

3.7. К условно переменной части заработной платы работника относятся выплаты из фонда материального стимулирования.

4. Порядок установления социальных выплат компенсационного характера

4.1. В ДОО могут быть установлены социальные выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Период	Основание
Выплата молодым специалистам	Высшее профессиональное образование Среднее профессиональное образование	Впервые получили высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена. даты приёма; впервые приступили к работе по специальности не позднее трех лет после получения диплома установленного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с ДОО, являющимся основным местом работы.	Ежемесячно на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере, соответствующем полученному образованию	Приложение 9 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 Распоряжение учредителя
Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси)	50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге	Состоят в трудовых отношениях с ДОО, являющимся основным местом работы; стаж педагогической работы до 3-х лет.	ежемесячно, пока стаж педагогической работы не достигнет 3-х лет	п.5 ст.45 закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» Распоряжение учредителя ДОО

Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления педагогическим работникам	2,5 базовой единицы один раз в пять лет	Состоят в трудовых отношениях с ДОО, являющимся основным местом работы; наличие подтверждающих документов, что предыдущие денежные компенсации, были получены работников не менее, чем 5 лет назад.	Один раз в пять лет	п.6 ст.45 закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» Распоряжение учредителя ДОО
---	---	---	---------------------	--

4.2. Размер и периодичность доплат компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие дни устанавливается Комиссией в соответствии со ст.152 ТК РФ, утверждается руководителем, и оформляется отдельным приказом.

4.3. Размер и периодичность доплат компенсационного характера за сверхурочную работу устанавливается Комиссией в соответствии со ст.152 ТК РФ по факту выполнения работы, утверждается руководителем, и оформляется отдельным приказом.

4.4. Размер и периодичность доплат за работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается Комиссией в соответствии со ст.154 ТК РФ по факту выполнения работы в процентном отношении от рабочей ставки или должностного оклада, утверждается руководителем ДОО и оформляется отдельным приказом.

4.5. Размер и периодичность доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей устанавливается фиксированной величиной Комиссией в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении или денежном эквиваленте от рабочей ставки или должностного оклада, утверждается руководителем ДОО оформляется отдельным приказом.

Такого вида доплаты могут устанавливаться:

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

4.6. Доплаты к должностному окладу заведующего ДОО за работу, не входящую в круг должностных обязанностей устанавливаются приказом учредителя с учетом деятельности за отчетный период.

4.7. Доплаты за высокое качество (результативность) работы, сложность и напряженность, интенсивность труда. Размер доплат педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда устанавливается к должностным окладам и рабочим ставкам сотрудникам ДОО Комиссией как в процентах, так и в твердом денежном эквиваленте, утверждается руководителем ДОО и оформляется отдельным приказом.

Такого вида доплаты могут устанавливаться:

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

4.8. Вновь поступившим на работу в ДОО педагогическим работникам доплаты устанавливаются только на очередном запланированном заседании Комиссии. На период с момента приема на работу педагогического работника и до очередного заседания Комиссией доплаты. Если в трудовом договоре с педагогическим работником предусматривается испытание при приеме на работу, то доплаты в соответствии с этим устанавливаются или не устанавливаются по усмотрению Комиссии.

Доплаты непедагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, сложность и напряженность, интенсивность труда, устанавливаемые по конечному результату работы и на определенный срок:

4.9. Доплаты к должностному окладу заведующего ДОО за высокое качество (результативность) работы, интенсивность работы устанавливаются приказом администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга с учетом деятельности за отчетный период.

5. Порядок установления выплат стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат

5.1. Из фонда надбавок и доплат ДОО могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

Стимулирующие выплаты		
вид выплат	ограничения или рекомендации по размеру выплат	ссылка на законодательные, локальные акты и документы
Надбавки педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями	По сумме набранных баллов в пределах значений для каждого показателя критерия занимаемой должности	Распоряжения 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»; «Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников и о порядке установления размера стимулирующих выплат педагогическим работникам ДОО»;
Надбавки к должностному окладу заведующего ДОО за высокое качество (результативность) работы, интенсивность		Приказ учредителя ДОО

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 118 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

Критерии эффективности деятельности педагогического работника на 2025-2026 уч. год

Ф.И.О.

дата

№ п/п	Показатель критерия	Значения критерия	Баллы	Наличие подтверждающих документов	Педагогический работник	Члены комиссии
1.	Уровень овладения воспитанником ДОО (группы ДОО) необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	Положительная динамика освоения образовательной программы (АОП ДО, ООП ДО, рабочей программы группы и рабочей программы специалиста) Рабочая программа не освоена	5 0	Подтверждающий документ: <u>Сентябрь:</u> скриншот, либо ссылка на электронный вариант результатов диагностики. <u>Май:</u> аналитическая справка по результатам диагностики. Критерий не суммируется.		
2.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся. Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий.	2.1 Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению младший возраст/ старший возраст 2.2 Отсутствие /наличие травматизма обучающихся	3 2/0	Подтверждающий документ: ссылка на электронный вариант программы по здоровьесбережению, и скриншоты, подтверждающие реализацию программы по здоровьесбережению в группе в течение учебного года. (только план мероприятий, фото не требуется). Критерий суммируется. Справка заведующего только при наличии детского травматизма в группе (акт по форме Н-2).		
3.	Участие воспитанников ДОО (группы ДОО) в смотрах, выставках, конкурсах, акциях, соревнованиях, имеющих официальный гриф Комитета по Образованию и Министерства Просвещения	3.1 ДОУ: акции, конкурсы 3.2 Районный уровень: акции, конкурсы, проводимые ИМЦ Адмиралтейского района, конкурсы, проводимые Дворцом творчества «У Вознесенского моста», конкурсы, проводимые АО «Адмиралтейские верфи, ЦБС им. М.Ю. Лермонтова, МО «Измайловское», Центр спорта Адмиралтейского района и другие. 3.3. Городской уровень: акции, конкурсы, организуемые образовательными учреждениями Санкт-Петербурга, конкурсы, имеющие официальный гриф Комитета по Образованию	2 3 5	Подтверждающие документы: грамоты, дипломы участника или победителя, лауреата. Положение о конкурсе: титульный лист, лист с указанием возраста участников и номинации конкурса. <i>*Для конкурсов всероссийского уровня, имеющих официальный Гриф Министерства Просвещения приравнивается к городскому уровню, остальные конкурсы не учитываются</i> *Не более 1-го конкурса по каждому уровню. Критерий суммируется.		
4.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	4.1 Районный уровень: профессиональные ассоциации и сообщества для педагогов/специалистов Адмиралтейского района СПб 4.2 Городской уровень: Методическое объединение музыкальных руководителей.	3 5	Участие в мероприятиях районного или городского методического объединения в котором состоит педагогический работник, скриншот мероприятия.		

		Методическое объединение педагогов-психологов Методическое объединение специалистов консультационных центров по реализации системы психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям детей, получающих дошкольное образование в семье. Методическое объединение «Специалистов в области качества образования».			
5.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	5.1 Демонстрация собственного педагогического опыта на неделе профессионального мастерства в ДОО.	3	Подтверждающий документ для недели проффроста: скриншот план мероприятия, лист регистрации, фото мероприятия.	
		5.1.1 Демонстрация и обогащение собственного педагогического опыта на мастер-классах, конференциях, семинарах районный/городской уровень	5	Подтверждающий документ на уровне района: программа мероприятия, копия листа регистрации. Сертификат участника при наличии. РМО Воронич Е.А. Критерий не суммируется.	
		5.2 Обучение КПК в государственных и муниципальных образовательных организациях и иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учредителями которых (или одним из учредителей) являются Российская Федерация переподготовки в соответствии с Федеральным законом от 21.04.2025г. № 86-ФЗ «О внесении изменений в статьи 3 и 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»	3	Подтверждающий документ для КПК: копия удостоверения и (или) сертификата КПК и диплома о переподготовке с приложением. Критерий не суммируется.	
		5.3 Ежемесячное обновление информации на собственном сайте и (или) своей странице на официальном сайте ДОО. Публикация методических разработок на сайтах, имеющих идентификационный код ISSN, ISBN	5	Подтверждающий документ: скриншоты обновления информации на собственном сайте/ на странице официального сайта ГБОУ. Подтверждающий документ свидетельство о публикации (копия). Критерий суммируется.	
		5.4 Районный или городской уровень статус участия педагога/специалиста в профессиональных конкурсах, имеющих официальный статус, организуемые: • Министерством Просвещения: конкурс педагогических достижений в номинациях: «Воспитатель», «Педагог-психолог», «Наставник молодых педагогов», «Педагогические надежды», «Организатор воспитательной работы», «Учитель здоровья» «Верность профессии» и т.д.; • Конкурсы педагогического мастерства, реализуемые Всероссийской общественной организацией содействия развитию профессиональной сферы дошкольного образования «Воспитатели России»	5	Подтверждающий документ: свидетельство/сертификат участника/копия диплома по результатам участия, скриншот положения о конкурсе (титульный лист, номинация, сроки проведения). Критерий суммируется, не более 1 в каждом критерии.	

		5.5 Участие в инновационной деятельности: Районный уровень: на базе ИМЦ Адмиралтейского района СПб	5	Подтверждающий документ: скриншот личного участия в мероприятии, участие в плане работы инновационной деятельности в районе или в городе. Критерий суммируется.	
		5.6 Владение информационно-коммуникативными компетенциями: Наличие собственных и активное использование в работе воспитателем/специалистом электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в работе. ЛИБО: предоставление опыта собственного опыта использования ИКТ в образовательном процессе на педагогическом совете.	5	Подтверждающий документ: копия свидетельства/удостоверения владения новыми ИКТ компетенциями; скриншот представления собственного опыта использования ИКТ в образовательном процессе. ЛИБО: скриншоты ЭОР созданных самостоятельно и использование их в образовательном процессе и ссылка на электронный образовательный ресурс, созданный самостоятельно. Критерий не суммируется.	
		5.7 Реализация проектной деятельности: ДОО: проекты, утвержденные в годовом плане учреждения на учебный год Долгосрочный (допускается участие 2 и более групп в проекте в том числе специалистов) Районный/городской уровень: проекты между дошкольными учреждениями	3 5	Подтверждающий документ: паспорт проекта, результаты участия в проектной деятельности, продукт проекта (скриншоты, фото, либо ссылка на презентацию по проекту). Критерий суммируется. Учитывается не более 1-х проекта в полугодие на уровне ДОО.	
6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Осуществление педагогической помощи начинающим педагогическим работникам (молодым специалистам) на базе ДОО. Наставничество.	5	Подтверждающий документ: Утвержденный заведующим план работы по наставничеству в учебном году, скриншоты реализации плана работы по наставничеству. Критерий не суммируется.	
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации и выполнение индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования (для педагогических работников). Проводится в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»	5	Подтверждающий документ: справка по итогам прохождения независимой оценки профессиональной квалификации, заверенная заведующим. Критерий не суммируется.	
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	8.1 Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса	2	Подтверждающий документ: справка руководителя ДОО при наличии обоснованных зафиксированных жалоб от участников образовательного процесса. Благодарности от образовательных организаций, администрации района родителей, законных представителей воспитанников ДОО. Критерий не суммируется. Учитывается 1 благодарность.	

		8.2 Профоримационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями)	5	Подтверждающий документ: План, работы по профоримационной работе с воспитанниками и родителями, утвержденный в начале года заведующим ДОО и проведение итогового мероприятия с родителями по профоримационной работе. Критерий не суммируется.		
9.	Ведение документации	Исполнительская дисциплина: Качественное ведение педагогической документации и своевременное предоставление ее на контроль.	3	Подтверждающий документ: справка по итогам контроля исполнительской дисциплины (предоставляет старший воспитатель). Критерий не суммируется.		
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с другими категориями ОВЗ, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации.) Реализация мероприятий поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности.	5	Подтверждающий документ: индивидуальный образовательный маршрут для обучающегося с другой категорией ОВЗ, скриншот отчета о проделанной работе, план мероприятий для детей, проявляющих выдающиеся способности. Критерий не суммируется.		
11.	Выполнение дополнительного объема работы не входящего в функциональные обязанности педагога/специалиста	Ведение отдельного раздела по приказу заведующего (ГО ЧС, ХАССП, охрана труда и т.д.)	3	Подтверждающий документ: выписка из приказа, выполнение объема работы. Критерий суммируется. Не более 3-х.		

Примечание: минимальный балл - 2, максимальный балл – 5. Не все критерии суммируются. Если педагогическим работником не представлен подтверждающий документ членами комиссии проставляется нулевой балл без объяснения причин такой оценки. При реализации модели наставничества один педагог не может быть одновременно наставником 2-х наставляемых. Дети, проявляющие выдающиеся способности – это дети, которые достигают более высоких по сравнению с другими детьми в группе, результатов в одном или нескольких видах деятельности. Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации не имеет никакого отношения к аттестации педагогических работников. Разные нормативные акты регулируют порядок их прохождения. Работнику выдаются разные документы по результатам прохождения. Исполнительская дисциплина предусматривает строгое соблюдение сроков оформления любой педагогической документации и своевременная сдача такой документации на контроль непосредственно уполномоченному лицу и (или) заведующему. Педагогические документы, указанные в п. 1, п. 2, п. 4.7, п. 6, п. 8.2 оформляются педагогическими работниками и подтверждаются заведующим в начале учебного года.

6. Основания для лишения или уменьшения надбавок, доплат, премий

6.1. Надбавка работнику может быть уменьшена или снята полностью в следующих случаях:

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником учреждения возложенных на него должностных обязанностей, должностных инструкций, инструкций по охране труда
- за грубое нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса этики и служебного поведения
- при наличии обоснованных жалоб родителей и неудовлетворительных результатов по итогам проверок
- при наличии фактов травматизма воспитанников, произошедших по вине работника
- за нарушение и срыв сроков сдачи отчетной документации,
- при наличии дисциплинарного взыскания.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 80760091953345287616995357499410305195481097564

Владелец Колесова Елена Валерьевна

Действителен с 10.04.2025 по 10.04.2026