

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 8
Пушкинского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников ОУ
Председатель
Протокол №7 от 29 августа 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий ГБДОУ детским садом № 8
Пушкинского района Санкт-Петербурга
_____/И.Н. Никифорова
Приказ № 80/10-ОД от 29 августа 2025 г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом ОУ:
Протокол № 4/1 от 29 августа 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
(новая редакция)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о материальном стимулировании работников (далее – положение) определяет порядок и условия установления доплат, надбавок, премий и материальной помощи работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 8 Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее – ДОУ).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Постановления Министерства Труда и Социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (далее – закон Санкт-Петербурга № 531-74);
- законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт - Петербурга»;
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256» «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Распоряжением Комитета по образованию 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»;
- Уставом ДОУ.

1.3. Положение вводится с целью определения методов стимулирования работников, учитывающих индивидуальные результаты и коллективные достижения работников, способствующих повышению эффективности деятельности ДОУ, реализации уставных целей.

1.4. Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий; по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем выплаты материальной помощи; по стимулированию материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и качества трудовой деятельности путем установления надбавок и доплат.

1.5. Выплаты материального стимулирования производятся ежемесячно по итогам работы за отчетный (премиальный) период работника.

1.6. Распределение и установление выплат материального стимулирования производится на основании решения комиссии по материальному стимулированию (далее - комиссия), действующей на основании положения о комиссии по материальному стимулированию работников.

1.7. На основании решения комиссии и согласования профсоюзного комитета, заведующий издает приказ о выплатах материального стимулирования работников.

1.8. Расходы по выплатам материального стимулирования работников осуществляются в пределах фонда надбавок и доплат ДОУ (далее - ФНД).

2. Виды материального стимулирования

В целях материального стимулирования работников в ДОУ применяются следующие виды материального стимулирования:

- выплаты стимулирующего характера (доплаты и надбавки);
- выплаты компенсационного характера;
- премии;
- материальная помощь.

3. Доплаты и надбавки

3.1. Выплаты стимулирующего характера:

- доплаты (основания для начисления указаны в приложении № 1);
- надбавки (основания для начисления указаны в приложении № 2);
- надбавки за эффективную деятельность педагогических работников (приложение № 3).

3.1.1. Назначение выплаты стимулирующего характера производится на основании приказа заведующего и решения протокола комиссии:

- одновременно;

и в период:

- с 01 января по 30 июня;
- с 01 июля по 31 декабря.

3.2. Доплаты – дополнительные выплаты к окладам, за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ, устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

3.3. Надбавки - дополнительные выплаты к окладам, устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

3.4. Надбавки за эффективную деятельность педагогических работников устанавливаются на основании показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников в пределах ФНД.

3.4.1. Каждый педагогический работник предоставляет комиссии показатели эффективности своей деятельности в баллах по утвержденным критериям за текущий отчетный период (приложение № 3).

3.4.2. Комиссия:

- рассматривает показатели эффективности деятельности каждого педагогического работника;
- рассчитывает сумму баллов каждого работника;
- рассчитывает персональную выплату, стимулирующую характера педагогического работника.

3.4.3. Расчет выплат стимулирующего характера за эффективность деятельности педагогических работников:

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления размера стимулирующей части ФНД работников, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех педагогических работников за месяц.

Расчет стоимости 1 балла производится по формуле:

$$S = \text{ФНД} / (N1+N2+N3+\dots+Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла

ФНД – стимулирующая часть фонда оплаты труда

N1, N2, N3.....Nn – суммарное количество баллов.

Для определения размера выплат стимулирующего характера за эффективность деятельности педагогических работников: педагогическому работнику за отчетный период, показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

3.5. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

3.6. При объявлении дисциплинарного взыскания работнику за невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и трудовым договором, правил внутреннего трудового распорядка, при нарушениях трудовой дисциплины, выплаты стимулирующего характера снижаются в зависимости от тяжести совершенного проступка:

- за объявленное замечание – 20% от итоговой суммы стимулирующих выплат;
- за объявленный выговор – 50% от итоговой суммы стимулирующих выплат.

3.6.1. Понижающие критерии работы педагогических работников, влияющие на снижение показателей эффективности деятельности:

№ п/п	Понижающие критерии	Баллы
1	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога (зафиксированные и подтвержденные): по отношению к воспитанникам по отношению к родителям по отношению к коллегам	до -4 баллов (-2 000 рублей)
2	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	до -4 баллов (-2 000 рублей)
3	За каждое нарушение правил внутреннего трудового распорядка	до -4 баллов (-2 000 рублей)
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	до -4 баллов (-2 000 рублей)
5	Нарушения санитарно – эпидемиологического режима, противопожарного режима, требований ГО ЧС и др., нашедшие отражение в административных актах	до -4 баллов (-2 000 рублей)
6	Не выполнены требования к ведению документации, своевременной сдаче отчетов	до -4 баллов (-2 000 рублей)
7	Не выполнение приказов и распоряжений заведующего	до -4 баллов (-2 000 рублей)

3.6.2. Снятие или снижение доплат и надбавок работника происходит на основании решения комиссии и согласования с профсоюзным комитетом, оформляется приказом заведующего.

4. Компенсационные выплаты

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников и (или) абсолютных размерах в порядке и на условиях, определенных Правительством Санкт-Петербурга. Период, на который устанавливаются выплаты, их размер определяются Комиссией и утверждаются приказом заведующего.

4.2. Компенсационные выплаты характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, распределяются и назначаются приказом заведующего в соответствии с трудовым законодательством.

Доплаты компенсационного характера за условия труда,
отклоняющиеся от нормальных

Наименование выплаты	Размер выплаты	Факторы, обуславливающие получение выплаты
За работу в выходные и праздничные дни	Не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.	ст.153 ТК РФ; Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» (Приложение 2 п.2.1.)

<p>Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.</p>	<p>Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест. Для работников условия труда по степени оценки вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса соответствуют классу 3.1.</p>	<p>ст. 112,153,149 ТК РФ. Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256» (Приложение 2 п. 2.2.)</p>
<p>Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Оплата может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.</p>	<p>Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.</p>	<p>Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256» Приложение 2 п. 2.4.</p>
<p>Работникам с месячной заработной платой ниже минимального размера оплаты труда при полностью отработанной норме рабочего времени</p>	<p>доведение до минимальной заработной платы</p>	<p>(статья 133 ТК РФ), Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге)</p>

4.3. Доплаты компенсационного характера, которые являются дополнительными мерами социальной поддержки работников государственных учреждений. Их назначение, периодичность и размер определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Наименование выплаты	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
----------------------	---	---------------------

Денежные выплаты молодым специалистам (Закон Санкт-Петербурга от 05.10.2005 №531-74 «Об оплате работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга») (Приложение 4)	Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2 000
	Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1 500
Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) закон Санкт-Петербурга от 22.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт -Петербурга» (с изменениями на 21 февраля 2018 года) Ст.45.п.5.	молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет	50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге
Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления педагогическим работникам закон Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс Санкт -Петербурга» Ст.45.п.6.	Всем педагогам 1 раз в 5 лет, если ДОУ является основным местом работы	2,5 базовой единицы один раз в пять лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга

*Молодые специалисты - работники государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы.

5. Премии

5.1. Целью выплаты премий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении правил внутреннего трудового распорядка, соблюдении трудовой дисциплины. Премии выплачиваются за достижение плановых показателей работы ДОУ в целом и отдельных работников.

5.2. Премирование работников производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год при наличии денежных средств.

5.3. Предложение о размере премирования работников вносят заведующий и представители администрации ДОУ. Предложения обсуждаются Комиссией. Окончательное решение о размере премирования принимает заведующий и оформляет приказом. Размер премии определяется в индивидуальном порядке. Премия выплачивается в том случае, если за выполнение данной работы не были установлены выплаты стимулирующего и (или) компенсационного характера.

5.4. Премияльные выплаты устанавливаются за:

- праздничные даты: день дошкольного работника, новый год, международный женский день, день защитника Отечества и др.;
- праздничные даты на уровне ДОУ;
- юбилей работника;
- юбилейные даты основания ДОУ;
- многолетний добросовестный труд работника;
- премия в связи с рождением/усыновлением ребенка;
- премия в связи с днем свадьбы.

6. Материальная помощь

6.1. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах ФНД с целью обеспечения социальных гарантий и материальной поддержки в случаях особых обстоятельств.

6.2. Материальная помощь не носит регулярный характер и выплачивается на основании личного заявления работника, решения комиссии и приказа заведующего в связи:

- с длительным или дорогостоящим лечением работника (члена семьи работника);
- со смертью члена семьи работника;
- со смертью самого работника;
- с ущербом, причиненным какой-либо чрезвычайной ситуацией и т.д.

6.3. Размер материальной помощи определяется в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей ФНД.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее положение вступает в силу с даты его утверждения заведующим и действует до принятия нового положения.

7.2. Изменения и дополнения положения принимаются решением Общего собрания работников и утверждаются приказом заведующего. После принятия новой редакции положения, предыдущая редакция утрачивает силу.

7.3. Положение, а также внесенные изменения и дополнения доводятся до сведения всех работников с момента вступления его в силу.

Приложение № 1
к Положению о материальном стимулировании работников,
(новая редакция)

Основания для начисления доплат для всех работников ДОУ

№	Критерии	Рубли
1	Ведение документации по ГО и ЧС	до 5 000 рублей
2	Ведение документации по ОТ и ТБ	до 5 000 рублей
3	Ведение документации по мобилизации и воинскому учёту	до 5 000 рублей
4	Составление документации и технических заданий для государственных контрактов, аукционов, составление спецификаций	до 15 000 рублей
5	Ведение документации по подготовке паспортов (КСОБ, экологический, безопасности пр.)	до 10 000 рублей
6	Ведение документации по доступной среде	до 5 000 рублей
7	Организация работы по противодействию коррупции в ДОУ	до 5 000 рублей
8	Работа с базами данных (Параграф: Кадры)	до 15 000 рублей
9	Работа с базами данных (Параграф: Дети)	до 15 000 рублей
10	Работа в комиссиях или исполнение обязанностей секретаря	до 5 000 рублей
11	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения	до 5 000 рублей
12	Оформление холлов и интерьеров помещений ГБДОУ	до 5 000 рублей
13	Ведение активной общественной деятельности ДОУ (организация праздников и юбилеев, поздравлений для сотрудников, изготовление презентаций, фото и видео материалов, проведение и организация экскурсии и др.)	до 5 000 рублей
14	Исполнение сотрудниками ролей на детских утренниках (для воспитателей на чужой группе)	до 15 000 рублей
15	Дополнительная работа для решения учебно-воспитательных задач	до 10 000 рублей
16	Дополнительная работа для решения финансово-хозяйственных задач	до 10 000 рублей
17	Работа в программе 1С, Парус	до 15 000 рублей
18	Ведение архива	до 10 000 рублей
19	Общественная деятельность, использование личного автотранспорта и телефона для нужд ДОУ, курьерские разъезды	до 10 000 рублей
20	Работа по благоустройству территории	до 10 000 рублей
21	Составление меню, ведение документации и отчетности по питанию	до 15 000 рублей
22	Ведение и сопровождение сайта ДОУ	до 10 000 рублей
23	Ведение документации по питанию и программе ХАССП	до 15 000 рублей
24	Работа с детьми раннего возраста и массовых группах	до 10 000 рублей
25	Организация работы по ПДД	до 5 000 рублей
26	Замена руководителя учреждения в период его отсутствия (ежегодный основной оплачиваемый отпуск, временная нетрудоспособность и др.)	не более должностного оклада замещающего работника
27	За работу в программе Закрытый портал	до 15 000 рублей
28	За работу в программе СБИС	до 15 000 рублей
29	За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. (Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы)	размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.
30	Выполнение дополнительного объема работы за трудозатраты, не входящие в перечень должностных обязанностей	Не более должностного оклада работника, выполняющего данный объем работы
31	Оказание государственной услуги в социальной сфере по направлению «Реализация дополнительных образовательных программ (за исключением дополнительных профессиональных программ в области искусств)» в рамках финансирования дополнительного образования детей за счет средств социального сертификата на получение государственной (муниципальной) услуги в социальной сфере	размеры доплаты устанавливаются на основании отчета об исполнении государственной услуги в социальной сфере по направлению «реализация дополнительных

		образовательных программ (за исключением дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств)» в соответствии с социальным сертификатом
32	За работу в программе КАИС КРО	до 15 000 рублей
33	За дополнительную работу, связанную с открытием филиала ДОУ	в размере должностного оклада
34	За проведение дополнительных профилактических мероприятий (генеральная уборка, в период карантина)	до 10 000 рублей

Приложение № 2
к Положению о материальном стимулировании работников
(новая редакция)

Основания для начисления надбавок для всех работников ДОУ

№	Критерии	Рубли
1	Деятельность, требующая значительных затрат усилий и времени (сложность и напряженность труда, выполнение особо важных работ, увеличение объёма работы)	не более должностного оклада работника, выполняющего данную работу
2	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов (во время проверки)	до 10 000 рублей
3	Активное участие в организации и подготовки к проведению ремонтных работ	до 15 000 рублей
4	Увеличение интенсивности и качества труда	до 15 000 рублей
5	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг на качество предоставления услуг	до 10 000 рублей

**КОНТРОЛЬНАЯ КАРТА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**
(с _____.202_ по _____.202_г)

(ФИО, должность)

N п/п	Показатель эффективности	Критерии оценки эффективности	Баллы по положению	Сам оценка	Баллы по решению комиссии
1.	Уровень овладения воспитанниками ОО (группы ОО) необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования. При соответствии оценочного уровня периоду дошкольного возраста.	26		
2.	Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях разных уровней	2.1 Доля участников (воспитанников) не включая победителей и призеров, в мероприятиях (конкурсах, выставках и т.д.) за оцениваемый период (для средних, старших, подготовительных групп):			
		До 20% от группы	16		
		Свыше 20% от группы	26		
		2.2 Уровень и статус участия воспитанников в мероприятиях:			
		2.2.1 Только призовые места для воспитанников младших, средних, старших, подготовительных групп: (конкурсы с положением)	район -16 город -26 всероссийский - 36 международный -46		
		2.2.2 Участие в мероприятиях (конкурсах, выставках) для воспитанников ясельных и младших групп: (конкурсы с положением)	1-3 участника -16 4-6 участников - 26 7-10 участников -36 Более 10 участников -46		
2.2.3 Участие воспитанников в мероприятиях, требующих выезда и личного присутствия: (за каждый выезд не более 2х посещений кроме библиотеки)	1-5 участников - 16 6-25 участников -26				
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья	3.1 Посещаемость группы	От 60-75% -16 От 75-90%-26 Более 90%-36		
		3.2 Наличие и выполнение программы по здоровью сбережению.	Выполнение до 50% - 16 до 100% -26		
		3.3 Отсутствие травматизма обучающихся.	26		

	воспитанников					
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	4.1 Личное участие в семинарах, мастер-классах не в ДОУ, конференциях(сертификат), курсах повышения квалификации (от 16ч., удостоверение) и профессиональной переподготовки (диплом).	Участие: от 1 до 3 - 16 ; 4-6 - 26 ; 7 и более - 36 Выступление - 16 КПК - 16 Переподготовка - 26			
		4.2 Администрирование и/или ведение страницы группы в соц. сети, размещение на ней актуальной информации о жизни группы. А также всевозможных опросов, форумов, и других инновационных форм общения с посетителями.	16			
		4.3 Предоставление информационных новостей (постов) для группы ДОУ в ВК	Стабильно 1 раз в месяц на протяжении всего периода - 26			
		4.4 Уровень и статус личного участия (присутствия) в профессиональных очных конкурсах:				
		4.4.1 <u>Уровень:</u> (воспитатель года)	район - 46 город - 66 страна - 106			
		4.4.2 <u>Статус:</u> участник, лауреат (1,2,3 степень), дипломант (1,2,3, степени), победитель (1,2,3 места).	Участник - 16 3 место - 26 2 место - 36 1 место - 46 Лауреат /победитель – 56			
		4.5 Дистанционное/заочное участие в профессиональных конкурсах (не включает награды за подготовку воспитанников):	1-5 участия - 16 6-10 участия - 26 Более 10 - 36			
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	5.1 Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ:				
		5.1.1 Посещение КМО района, города; акции, встреч тематических клубов и сообществ, имеющих своей направленностью разные сферы жизни (экологические, патриотические и т.д.)	Район 0,56 Город 1 б за каждое			
		5.1.2 Презентация опыта работы и/или организация выставок, стендовых докладов на Семинарах, Конференциях, совещаниях, и т.д.; выступление на КМО района/города с презентацией опыта работы.	Район 26 Город 36 Всероссийский 56 за каждое			
		5.1.3 Показ открытого занятия с воспитанниками с приглашением гостей/экспертов и т. П. Не более 2-х занятий за полугодие. Количество гостей не менее 5 человек	56 за каждое 26 видео для эксперта (не суммируются)			
		5.1.4 Организация, ведение и представления опыта рабочих групп. (Программа, план работы, приказ о составе группы) Не более 3 б в полугодие, куратор до 4 б.	Представление опыта работы 1 б Кураторство 26 Работа в составе группы 1 б			
6.	Степень вовлеченности в национальную систему роста педагога	6.1 Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество) (Наставляемые получают свой балл после отчета в мае)	Наставник - 26 Отчет наставляемого – 1 б (в мае) Куратор – 36			
		6.2 Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения:				
		Выступление или доклад на педагогических советах в ДОУ, рабочих совещаниях с информацией с КМО, форумов, педагогических сообществ и т.д.	0,56 за каждое			

		Выступление или доклад на педагогических советах в ДОУ, рабочих совещаниях с актуальным инновационным лично подготовленным докладом или информацией.	26 за каждое			
		Организация мастер-классов в ДОУ	26 за каждое			
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	7.1 Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации.	26			
		7.2 Конструктор индивидуальной траектории профессионального роста на платформе ЦНППМ (мероприятия маршрута должны влиять на профессиональную деятельность)	Пройдены 3 и более мероприятий за календарный год – 26			
		7.3 Участие в вебинарах	1-3 - 16 4-6 - 26 7 и более - 36			
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	8.1 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников)	16			
		8.2 Наличие официальных благодарностей от родителей (законных представителей) официальное письмо, социальных партнеров (библиотек, музеев, ДК, ДТ и т.д.).	16 за каждое			
		8.3 Целевая работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями):				
		Родительские клубы (Наличие положения, плана работы на год и отчета о каждой встрече (ссылки на размещенные отчеты)	36 (за форму работы, а не за каждую встречу)			
		Сбор макулатуры	Участники - 16			
		Организация любого выхода с воспитанниками и родителями в выходной день (поездка, экскурсия и т.д.) (не более 2р в полугодие)	26			
		Индивидуальная, дополнительная работа с воспитанниками, педагогами, специалистами, родителями (законными представителями). Для специалистов	16			
		Проведение опросов, анкетирования, участия в интернет-опросах (без замечаний) в полном объеме, по распоряжению администрации	16			
		Для педагогов ясельных и младших групп, приглашение в группу представителей социальных партнеров, с которыми сотрудничает ДОУ	16			
		Для учителей-логопедов целевая, дополнительная работа с родителями (законными представителями), по коррекции речи воспитанников, проводимая на постоянной основе	16 26 (обследованы все дети сада)			
9.	Ведение документации	9.1 Своевременное и качественное ведение необходимой документации (в установленные сроки сданы программы, мониторинг, отчеты)	26			
		9.2 Подготовка документов для ПМПК (за группу, либо срочный единичный случай)	Подготовка педагогом представления на детей 16 Подготовка полного пакета документов 26			

10	Обеспечение доступности качественного образования	10.1 Работа с детьми с особыми потребностями в образовании:			
		Для педагогов общеобразовательных групп, в составе которых находятся воспитанники (дети-инвалиды, дети с 3 и 4 группой здоровья, имеющие дополнительные диагнозы (астма, эпилепсия, диабет), дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др., сложно обучаемые при наличии ИОМ).	16		
		10.2 Для педагогов ясельных групп с длительным периодом адаптации, младшие группы только 1 половина года	56		
		10.3 Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности:			
		<i>Для специалистов участие в «Спортивные дети-здоровая Россия», «Папа, мама, я – спортивная семья», «Звезды на ладошке», «Незабудки», «Разукрасим мир стихами» и пр. Считается мероприятие, а не количество детей.</i>	Участие -0,56 3 место-1 б 2 место-2 б 1 место – 3 б		
10.4 Работа педагога в дополнительные смены (замена отсутствующего педагога), ранний выход из отпуска по производственной необходимости.	1-3 смены в мес. – 16 4-9 смен в мес. – 26 Более 10 смен – 36 выход из отпуска – 26				
Количество баллов					
Стоимость одного балла составляет					
Размер стимулирующей надбавки					