

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБДОУ детского сада № 84
Приморского района Санкт-Петербурга
Протокол от 06.11.2024 № 3

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
ГБДОУ детского сада № 84
Приморского района Санкт-Петербурга

С.В. Зенченко
Приказ от 14.11.2024 № 91-ОД

СОГЛАСОВАНО

Советом родителей
ГБДОУ детского сада № 84
Приморского района Санкт-Петербурга
Протокол от 13.11.2024 № 3

Положение
о материальном стимулировании работников
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 84 Приморского района Санкт-Петербурга

№ 15-5

Санкт-Петербург
2024

1. Общие положения.

1.1. Положение о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 84 Приморского района Санкт-Петербурга (далее - ГБДОУ), является нормативным локальным актом, определяющим порядок и условия материального стимулирования работников ГБДОУ в целях создания условий для развития их творческой активности и инициативы, повышения трудовой и исполнительской дисциплины с учетом показателей эффективности их деятельности.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (далее – ТК РФ);
- Законом Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»;

- Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;

- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 №773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»;

- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих 2 деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»;

- Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективных контрактов»;

- Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- 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";

- Распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;

- Письмом Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 16.01.2014 № 03-20-8/14-0-0 «О направлении методических рекомендаций по введению эффективных контрактов»;

- Уставом ГБДОУ;

- Коллективным договором ГБДОУ;

- другими нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда

1.3. Положение вводится с целью определения методов стимулирования работников, учитывающих учет индивидуальных результатов и коллективных достижений сотрудников, способствующих повышению эффективности деятельности ГБДОУ по реализации уставных целей.

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

1.5. Положение принимается общим собранием работников ГБДОУ и утверждается заведующим ГБДОУ.

1.6. Расходы по оплате труда работников ОУ, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются в пределах месячного фонда оплаты труда.

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

1.8. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работников. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы.

1.9. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников ГБДОУ устанавливаются с учетом соответствующих нормативных правовых актов РФ соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

1.10. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижения коллективных результатов труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате коллективного труда;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.11. Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности ГБДОУ.

2. Виды материального стимулирования работников ГБДОУ

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

- выплаты стимулирующего характера (надбавки);
- социальные выплаты компенсационного характера;
- доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы без освобождения от основной работы в ГБДОУ;
- надбавка за особые (вредные) условия труда по основной должности работника по результатам специальной оценки условий труда;
- выплата на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге;
- премии;
- материальная помощь;
- выплаты компенсационного характера (доплаты) при предоставлении дополнительных платных образовательных услуг;

- выплаты компенсационного характера (доплаты) при предоставлении дополнительных образовательных услуг (ПФДО);

3. Выплаты стимулирующего характера (надбавки)

3.1. Из фонда надбавок и доплат ГБДОУ работникам могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Основание
Надбавка работникам за интенсивность труда	до 20 000 руб.	П.3.2 данного Положения
Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы	До 20 000 руб.	
Надбавки к должностному окладу руководителя за высокое качество (результативность) работы, интенсивность		Приказ учредителя ГБДОУ

3.2. Размер надбавок работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда устанавливается к должностным окладам и рабочим ставкам сотрудникам ГБДОУ Комиссией по установлению доплат и надбавок в твердом денежном эквиваленте, утверждается заведующим ГБДОУ и оформляется отдельным приказом. Такого вида надбавки могут устанавливаться:

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

3.3. Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности работников осуществляются на основании аналитической информации о показателях эффективности деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников ГБДОУ (карты самоанализа результативности профессиональной деятельности работника – Приложения №1- №16).

3.4. Эффективность деятельности работника по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов. Основанием для выплат за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда является выполнение критериев оценки деятельности работников ГБДОУ. Распределение надбавки за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда на основе показателей эффективности деятельности осуществляется Комиссией по доплатам и надбавкам ГБДОУ.

3.5. Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит Карта самоанализа результативности профессиональной деятельности работника. Все педагогические работники ГБДОУ предоставляют листы самоанализа старшему воспитателю, другие категории работников – заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений осуществляется старшим воспитателем, заместителем заведующего по административно-хозяйственной работе и заведующим ГБДОУ. Старший воспитатель и заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе передает в Комиссию по установлению доплат и надбавок материалы по самоанализу деятельности работников не позднее 15 числа текущего месяца. Выплата производится по результатам работы за период с 16 числа предыдущего месяца по 15 число текущего месяца.

3.6. На заседании Комиссией по установлению доплат и надбавок ГБДОУ анализируются карты самоанализа с учетом самооценки самого работника, служебных записок заместителей заведующего и наличия индикаторов критерии выносятся решение о сумме баллов, набранных каждым работником за рассматриваемый период и отображается в протоколе заседания указанной Комиссии. О количестве подтвержденных набранных

баллов работник знакомится под роспись в листе ознакомления (Приложение к протоколу заседания Комиссии). В случае несогласия педагогического работника с решением Комиссии по установлению доплат и надбавок ГБДОУ, работник имеет право обратиться в Комиссию с апелляцией в письменном виде. Апелляция работника рассматривается на ближайшем следующем заседании Комиссии.

3.7. Расчет размера ежемесячной выплаты по показателям эффективности деятельности работника производится по формуле:

$НПЭД = СБ * ОКБ$, где

НПЭД – размер надбавки (в денежном эквиваленте) по показателям эффективности деятельности,

СБ – стоимость 1 балла,

ОКБ – общее количество баллов, набранное педагогом за период оценки.

3.8. Расчет стоимости 1 балла при оценке показателей эффективности деятельности производится по формуле:

$СБ = НП / ОБ$, где

СБ – стоимость 1 балла, НП – часть фонда надбавок и доплат ГБДОУ, приходящаяся на надбавки работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями их деятельности,

ОБ – общее количество баллов всех педагогических работников ГБДОУ.

3.9. О размере надбавки в суммовом выражении за эффективность деятельности работник знакомится под роспись в соответствующем приказе, утвержденным заведующим ГБДОУ, который составляется по результатам деятельности Комиссии по установлению доплат и надбавок ГБДОУ.

3.10. Вновь поступившим на работу в ГБДОУ работникам надбавки в соответствии с эффективными показателями устанавливаются на дополнительном заседании Комиссии по установлению доплат и надбавок, только по тем критериям, где могут быть предъявлены индикаторы критерия.

3.11. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.12. К работникам могут применяться понижающие коэффициенты к итоговой сумме баллов в следующих случаях:

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

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

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

4. Доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы без освобождения от основной работы в ГБДОУ

4.1. Статьей 60.2 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) установлены три возможных варианта выполнения работником дополнительной работы без освобождения его от основной работы в одной и той же организации в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены):

- совмещение профессий (должностей);

- расширение зон обслуживания;

- увеличение объема работы;

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Под совмещением профессий (должностей) понимается выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности). Под расширением зон обслуживания

и увеличением объема выполняемых работ понимается выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности. Под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы понимается замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность). Выполнение дополнительной работы для замещения временно отсутствующего работника может быть во всех трех формах.

4.2. Доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы без освобождения от основной работы устанавливаются и отменяются на основании личного заявления работника и приказа заведующего ГБДОУ о поручении дополнительной работы в процентном отношении от должностного оклада (рабочей ставки) работника (в случае замещения - для педагогических работников в часах, для непедагогических работников - днями).

4.3. Доплата работникам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается не менее чем в двойном размере. Оплата производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.4. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими в ГБДОУ системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой пункта 4.4.

4.5. Оплата работы в ночное время. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. Доплата к должностному окладу заведующего ГБДОУ за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается приказом вышестоящего органа управления образования по подчиненности учреждения с учетом оценки деятельности ГБДОУ.

4.7. Доплаты устанавливаются как на определенный период (месяц, квартал, год, учебный год), так и на неопределенный срок. Период, на который устанавливаются доплаты, их размер, определяются Комиссией по установлению доплат и надбавок и утверждаются приказом заведующего ГБДОУ.

4.8. Доплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы), либо в абсолютных величинах.

4.9. Ежемесячно из неиспользованных фондов стимулирования работникам ГБДОУ могут выплачиваться суммы за разовую работу, не предусмотренную настоящим положением с учетом специфики ГБДОУ.

4.10. Виды доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:

№ п/п	Вид доплат и надбавок	Размер выплаты	Срок выплаты
1.	За ведение документации по зачислению детей в контингент воспитанников ГБДОУ, ведение личных дел воспитанников	4 000 руб.	Ежемесячно
2.	За работу с государственной информационной системой Санкт-Петербурга «Комплексная автоматизированная информационная система каталогизации ресурсов образования Санкт-Петербурга» (КАИСКРО)	5 000 руб.	Ежемесячно
3.	За систематическое заполнение и обновление информации о ГБДОУ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте «Vuz.gov»	4 000 руб.	Ежемесячно
4.	За выполнение обязанностей специалиста по охране труда	5 000 руб.	Ежемесячно
5.	За выполнение обязанностей контрактного управляющего.	15 000 руб.	Ежемесячно
6.	За оформление документации по антикоррупционной деятельности	4 000 руб.	Ежемесячно
7.	За разработку организационно-распорядительной документации по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, мобилизационной подготовке	4 000 руб.	Ежемесячно
8.	За работу администратора информационно-коммуникационной образовательной платформы «Сферум»	4 000 руб.	Ежемесячно
9.	За ведение базы данных «Параграф», «Транспортная база»	4 000 руб.	Ежемесячно
10.	За ведение документации по воинскому учету	3 000 руб.	Ежемесячно
11.	За организацию работы по обеспечению замещения временно отсутствующих работников и имеющихся вакантных ставок	3 000 руб.	Ежемесячно
12.	За ведение и систематическое обновление официального сайта ГБДОУ	4 000 руб.	Ежемесячно
13.	За работу администратора официальной страницы в социальной сети ВКонтакте (Госпаблики)	3 000 руб.	Ежемесячно
14.	За работу с сообщениями граждан, поступающими через «Госуслуги. Платформа обратной связи» (ПОС)	3 000 руб.	Ежемесячно
15.	За работу с электронной базой СБИС	2 000 руб.	Ежемесячно
16.	За оформление интерьера ГБДОУ (мелкий косметический ремонт, изготовление предметов интерьера)	От 1 000 руб. до 10 000 руб. (в зависимости от объема и количества)	На срок выполнения (по факту)
17.	За изготовление оборудования и атрибутов для проведения мероприятий с детьми (изготовление больших декораций, костюмов персонажей, баннеров и т.п.)	От 1 000 руб. до 10 000 руб. (в зависимости от объема и количества)	На срок выполнения (по факту)

5. Социальные выплаты компенсационного характера.

5.1. Социальные выплаты компенсационного характера являются дополнительными мерами социальной поддержки, которые предоставляются педагогическим работникам, осуществляющим свою трудовую деятельность в ГБДОУ по трудовому договору.

5.2. Назначение, размер, периодичность и порядок предоставления социальных выплат компенсационного характера определяются Социальным кодексом Санкт-Петербурга и осуществляются в соответствии с «Положением о порядке предоставления мер социальной поддержки, предусмотренных законом Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга», работникам ГБДОУ».

6. Надбавка за особые (вредные) условия труда по основной должности работника по результатам специальной оценки условий труда.

6.1. Доплаты за работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда распространяются как на основных работников, так и на работников – внутренних совместителей. Размер выплат устанавливается Комиссией

по распределению доплат и надбавок ГБДОУ, утверждаются руководителем ГБДОУ и оформляются отдельным приказом.

6.2. Конкретный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается заведующим ГБДОУ с учетом мнения общего собрания работников ГБДОУ, в зависимости от класса опасности к которому, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены условия труда.

7. Выплата на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге

7.1. Выплата на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге устанавливается ежемесячно всем работникам ГБДОУ, при условии, что эти работники отработали норму рабочего времени и исполнили трудовые обязанности (нормы труда).

7.2. Размер минимальной заработной платы включает в себя:

- рабочую ставку (должностной оклад) работника ГБДОУ в соответствии с тарификационным списком;

- доплаты компенсационного характера за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, установленные работнику приказом заведующего ГБДОУ на основании решения Комиссии по распределению доплат и надбавок ГБДОУ в текущем месяце по конечному результату работы или на определенный период из фонда надбавок и доплат ГБДОУ;

- надбавки стимулирующего характера за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда, установленные работнику приказом заведующего ГБДОУ на основании решения комиссии по распределению доплат и надбавок ГБДОУ в текущем месяце из фонда надбавок и доплат;

- премии, установленные работнику приказом заведующего ГБДОУ на основании решения Комиссии по распределению доплат и надбавок ГБДОУ;

- выплата на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

Выплата на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге не устанавливается, если минимальный размер заработной платы достигнут за счет других вышеперечисленных видов материального стимулирования.

7.3. Размер выплаты на доведение размера заработной платы работников ГБДОУ в полное соответствие с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге устанавливается комиссией по установлению доплат и надбавок и утверждается приказом заведующего ГБДОУ.

8. Премии

8.1. Целью выплаты премий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка для работников ГБДОУ, соблюдение трудовой дисциплины. Премии сотрудникам выплачиваются за достижение плановых показателей работы ГБДОУ в целом и отдельных работников.

8.2. Установлением премий работникам ГБДОУ решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению передовых технологий профессиональной деятельности,

- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего распорядка и соблюдения трудовой дисциплины,

- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей воспитанников и родителей.

8.3. Премирование работников, в том числе и заведующего ГБДОУ, производится по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев или год, при наличии средств.

8.4. Предложения о размере премирования работника вносят: заведующий, представители администрации ГБДОУ, Педагогического совета, Общего собрания работников ГБДОУ. Решение принимает комиссия по установлению доплат и надбавок. Окончательное решение о размере премирования принимает заведующий ГБДОУ и оформляет приказом. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

8.5. Решение о премировании заведующего ГБДОУ устанавливается распоряжением Главы администрации Приморского района Санкт-Петербурга.

8.6. Основными условиями премирования являются:

8.6.1. Четкое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

8.6.2. Качественное выполнение плановых заданий;

8.6.3. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка работы ГБДОУ, в т.ч. четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений.

8.7. Премия может быть увеличена, если деятельность работника ГБДОУ отвечает следующим условиям:

8.7.1. Качественное проведение особо значимых мероприятий ГБДОУ;

8.7.2. Проявление инициативы, внесение предложений о способах решений существующих проблем;

8.7.3. За большой объем сверх плановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

8.8. За нарушение Правил внутреннего трудового распорядка ГБДОУ, некачественное исполнение работы, невыполнение функциональных обязанностей премия не выплачивается.

8.9. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.

8.10. Работники ГБДОУ могут премироваться, при наличии средств, к юбилейным датам со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70-летие), в связи с уходом на заслуженный отдых, ко Дню дошкольного работника и т.д.

8.11. Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

8.12. Размер премии устанавливается комиссией по установлению доплат и надбавок и утверждается приказом заведующего ГБДОУ.

9. Материальная помощь

9.1. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и материальной поддержки в чрезвычайных, сложных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, на приобретение путевок и в целях социальной защиты при наличии денежных средств.

9.2. Материальная помощь оказывается работникам ГБДОУ (в т.ч. работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет) в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях и несчастных случаях – на основании личного заявления работника и приказа заведующего ГБДОУ по согласованию с Общим собранием работников ГБДОУ;

- в целях социальной поддержки – на основании личного заявления и приказа заведующего ГБДОУ, согласованного с Общим собранием работников ГБДОУ;

- погребение близких родственников – на основании личного заявления работника и приказа заведующего ГБДОУ по согласованию с Общим собранием работников ГБДОУ;

9.3. Размер материальной помощи устанавливается комиссией по установлению доплат и надбавок и утверждается приказом заведующего ГБДОУ.

10. Выплаты компенсационного характера (доплаты) при предоставлении дополнительных платных образовательных услуг

10.1. Надбавки устанавливаются в зависимости от дохода платной образовательной услуги, табеля посещаемости.

10.2. Размер доплаты руководителю устанавливается Распоряжением Администрации Приморского района. Доплата устанавливается на определенный период в размере, не превышающем 10% от доходов от оказания платных услуг и не более двух должностных окладов.

10.3. Размер доплат за работу при предоставлении дополнительных образовательных платных услуг устанавливается комиссией по установлению доплат и надбавок и утверждается приказом заведующего ГБДОУ.

10.4. Основанием для доплаты за личный вклад и качество предоставляемых дополнительных платных образовательных услуг является ежемесячный расчёт расходов на оплату труда по платным образовательным услугам ГБДОУ, который рассчитывается согласно % (процентной) надбавки за индивидуальный вклад от общего дохода за конкретную дополнительную платную образовательную услугу.

10.5. Доплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении от размера фонда доплат и надбавок от суммы доходов, поступивших от оказания дополнительных платных образовательных услуг. Размер фонда – 20%.

Виды доплаты за работу при предоставлении дополнительных образовательных платных услуг:

№ п/п	Вид доплат	Размер в % к окладу от фонда доплат и надбавок (20%)
1.	Руководителю ГБДОУ на основании Распоряжения Учредителя	10%
2.	За организацию дополнительных платных образовательных услуг	5%
3.	За ведение личного кабинета портала «Навигатор дополнительного образования детей»	4%
4.	За уборку помещений	1%

11. Выплаты компенсационного характера (доплаты) при предоставлении дополнительных образовательных услуг в рамках персонифицированного финансирования дополнительного образования детей в Санкт-Петербурге (ПФДО).

11.1. При оказании услуг в социальной сфере по направлению «реализация дополнительных образовательных программ (за исключением дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств)» ГБДОУ может быть предоставлена субсидия в целях оплаты соглашений о возмещении затрат, связанных с оказанием вышеуказанных услуг.

11.2. Направление затрат, подлежащих возмещению за счет субсидии на оказание государственных услуг в социальной сфере в ГБДОУ, связанных с оказанием государственных услуг в социальной сфере по направлению «реализация дополнительных образовательных программ (за исключением дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств)» могут быть следующими:

№ п/п	Направления затрат	Предельный объем возмещения по отдельным направлениям затрат
1.	Выплата заработной платы педагогическому персоналу, реализующему дополнительные образовательные	До 75% от суммы субсидии

	программы	
2.	Уплата страховых взносов в государственные внебюджетные фонды с учетом сумм возмещаемых расходов на выплаты заработной платы педагогическому персоналу, реализующему дополнительные образовательные программы	До 25 % от суммы субсидии
3.	Оплата прочих расходов, связанных с оказанием услуг	До 40 % от суммы субсидии

11.3. При установлении методики определения объема возмещаемых затрат учитываются следующие виды расходов, осуществляемых ГБДОУ при реализации образовательных программ:

№ п/п	Вид расходов	Предельный объем расхода субсидии
1.	Выплата заработной платы педагогическому персоналу, реализующему дополнительные образовательные программы	65 %
2.	Оплата труда административно-управленческого и вспомогательного персонала: - за организацию дополнительных образовательных услуг; - за ведение личного кабинета портала «Навигатор дополнительного образования детей»;	10 %, в том числе: 5 % 5 %
3.	Уплата страховых взносов в государственные внебюджетные фонды с учетом сумм возмещаемых расходов на выплаты заработной платы педагогическому персоналу, реализующему дополнительные образовательные программы	25 %

11.4. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера при предоставлении дополнительных образовательных услуг (ПФДО) устанавливается комиссией по установлению доплат и надбавок и утверждается приказом заведующего ГБДОУ.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ГБДОУ.

12.2. После принятия Положения в новой редакции данная редакция автоматически утрачивает силу.

**Показатели и критерии эффективности деятельности
Старшего воспитателя
ГБДОУ детского сада № 84 Приморского района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Значения критерия	Макс%
1.	Уровень овладения воспитанником 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	Начало учебного года (сентябрь): подготовка материалов для обследования, заполнение карт =3% Средний по ГБДОУ % высокого уровня «Мониторинга программы ГБДОУ» Конец учебного года (май): 27-37=1%; 37,1-49,9=2%; 50-55=3%	3
2.	Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники ОО (группы ОО) принимали участие	Организация и подготовка педагогов ГБДОУ для участия воспитанников в мероприятиях: Районного уровня (КМО) – 1% (максимум 3 в месяц) Городского уровня (Всероссийского) – 2% (максимум 3 в месяц)	9
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению	Средний по ГБДОУ показатель: Заболееваемости: От 0 до 3 заболевших – 3%; От 4 до 6 заболевших – 2%; От 7 до 9 заболевших – 1%. Посещаемости: свыше 80 % - 3%; от 79% до 70 % - 2%; от 69 % до 50 % - 1%; меньше 49 % - 0%.	3 3
		Отсутствие травматизма обучающихся	Отсутствие травмы – 3% Наличие травмы – 0%	3
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.	Организация непрерывного повышения мастерства педагогов ГБДОУ: Курсы повышения квалификации (переподготовки) – 1% Активное участие в мероприятиях для педагогов: Уровень: ДОУ/район (КМО) – 1%; городской (всероссийский) – 2%	4
		Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций	Публикации на пед.портале/собственном сайте – 1%; соц.сети/сайте ДОУ – 1%; Редактирование материалов педагогов для публикации в сети интернет – 2%; Подготовка материалов для официального сайта ГБДОУ – 2%;	6
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)	Организация и подготовка педагогов ГБДОУ для участия в профессиональных конкурсах: Уровень: 1 место – 4%; 2 место – 3%; 3 место – 2%; участие – 1%; Статус: Всероссийский – 3%; Городской – 2%; Районный – 1%	7
		Участие в инновационной деятельности	Разработка методических материалов для организованной образовательной деятельности с детьми с использованием: инновационных технологий (конспект) – 2%; интерактивной доски – 2%; мультимедийного оборудования – 2%;	6
		Владение информационно-коммуникационными компетенциями	Разработка презентации, обеспечивающей информационно-методическое сопровождение деятельности педагога – 2% (максимум 3 в месяц)	6
		Реализация проектной деятельности	Опыт работы (оформленный проект) – 3%	3
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ	Курирование деятельности творческих групп в ГБДОУ – 1% (максимум 3 группы)	3
6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	Организация и сопровождение педагогических работников ГБДОУ (консультирование, оформление индивидуальной папки и др.) для прохождения аттестации на Соответствие – 1%; на 1 кв.кат.– 2%; на Высшую кв.кат. – 3%;	6
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников	Разработка проектов ЛНА ГБДОУ (Положений, Дорожных карт, Паспортов, Инструкций и др.) – 2% (максимум 4);	8

		образовательного учреждения			
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	Организация и сопровождение педагогов ГБДОУ для прохождения и получения НОПК: Педагогический анализ на открытое мероприятие; Аналитическая справка руководителя ДОУ - 3%; Оценка, рецензия образ.портала (педагогического сообщества) – 2%; Благодарность, свидетельство образ.портала (педаг.сообщества) – 1%	4	
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	«Тетрадь самообразования» (изучение статей в периодических изданиях, на пед.порталах, пополнение каталога ЭОР и т.д.)	3	
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников)	Отсутствие жалобы – 3% Наличие жалобы – 0%	3	
		Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями)	Организация и подготовка педагогов ГБДОУ для: Проведения традиционных форм взаимодействия с родителями (собрание, обновление стендов, консультации и т.д. – 1% Проведения нетрадиционных форм взаимодействия с родителями (совместные досуги, мастер-классы, экскурсии выходного дня и т.д.) – 1%	2	
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	Основных документов: Планирование ГБДОУ на месяц– 1%; Целевой инструктаж педагогов -1%; Табель работы педагогов – 1%; Дополнительных документов: отчёты, планы, справки и др. – 1%; Анализ ведения документации педагогами ГБДОУ: Основных документов: Планирование, Журнал безопасности, Табель, Портфолио детей, Продуктивная деятельность – 1%; Дополнительных документов: отчёты, карты обследования, планы, справки, характеристики и др. –1%;	6	
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.)	Сложность контингента (дети разного возраста, группа РВ, адапт. период, дети нуждающиеся в корр. помощи, находящиеся в трудной жизненной ситуации, соц.дезадаптация, др): Подготовка и проведение МПК– 1% Ведение сопроводительной документации – 1%; Консультирование уч.обр.отношений – 1%;	3	
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности	Результативность организации и подготовки педагогов ГБДОУ для участия воспитанников в мероприятиях: Победы в мероприятиях Районного уровня (КМО) – 3% Победы в мероприятиях Городского уровня (Всероссийского) – 4% Участие и победы в мероприятиях в ДОУ – 2%	9	
К педагогическим работникам могут применяться понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,25 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия; 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания на время его действия; 0,85 - в случае нарушения установленных сроков представления отчетности и запрашиваемой информации или представления ошибочных или недостоверных сведений.			ИТОГО:	100	

Члены комиссии:

Ф.И.О. _____ Подпись _____

педагога _____ Дата заполнения _____

Показатели заполняются авторучкой, аккуратно, без исправлений;
Форма заполняется по показателям с 16 числа прошедшего месяца по 15 число текущего месяца;
Форма со всеми материалами сдается в день заседания Комиссии по доплатам и надбавкам;
Нарушение сроков сдачи по неуважительной причине -2%, материалы принимаются только до подачи приказа администрацией;
Материалы перед публикацией на сайтах обсуждаются с руководителем ГБДОУ;
Сотрудники, находящиеся на больничном листе или в отпуске – рассчитываются пропорционально отработанному времени.

**Показатели и критерии эффективности деятельности
Воспитателя
ГБДОУ детского сада № 84 Приморского района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Значения критерия	Макс%
1.	Уровень овладения воспитанником 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	Начало учебного года (сентябрь): подготовка материалов для обследования, заполнение карт =3% % высокого уровня «Мониторинга программы ГБДОУ» Конец учебного года (май): 27-37=1%; 37,1-49,9=2%; 50-55=3%	3
2.	Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники ОО (группы ОО) принимали участие	Участие в мероприятиях Районного уровня (КМО) – 1% (максимум 2 в месяц) Участие в мероприятиях Городского уровня (Всероссийского) – 2% (максимум 2 в месяц)	6
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению	Заболеваемость: Ясли: От 3 до 5 заболевших – 3%; От 6 до 8 заболевших – 2%; От 9 до 12 заболевших – 1%. Сад: От 0 до 3 заболевших – 3%; От 4 до 6 заб.– 2%; От 7 до 9 заб.– 1%. Посещаемость: свыше 80 % - 3%; от 79% до 70 % - 2%; от 69 % до 50 % - 1%; меньше 49 % - 0%.	3 3
		Отсутствие травматизма обучающихся	Отсутствие травмы – 2% Наличие травмы – 0%	2
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.	Курсы повышения квалификации (переподготовки) – 1% Активное участие в мероприятии для педагогов: Уровень: ДОУ – 1%; район (КМО) – 2%; городской (всероссийский) – 3%	3
		Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций	Педагогические публикации на: пед.портале – 1%; собственном сайте – 1%; соц.сети – 1%; сайте ДОУ – 1%;	4
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)	Уровень: 1 место – 4%; 2 место – 3%; 3 место – 2%; участие – 1%; Статус: Всероссийский – 3%; Городской – 2%; Районный – 1%	7
		Участие в инновационной деятельности	Организованная образовательная деятельность с детьми с использованием: инновац.пед.технологий (конспект) – 1%; интерактивной доск, мультимедийного оборудования – 2%; Организация открытых мероприятий в ДОУ – 2%;	5
		Владение информационно-коммуникационными компетенциями	Разработка презентации, обеспечивающей информационно-методическое сопровождение деятельности педагога – 2% (максимум 2 в месяц)	4
		Реализация проектной деятельности	Опыт работы (оформленный проект) – 2%	2
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ	Творческие и рабочие группы в ДОУ – 1% (максимум 2 группы)	2
6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	Реализация плана наставника	2
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения	Изготовление игр и пособий для ДОУ – 2% ; Изготовление игр и пособий для группы – 2%; (максимум 3); Разработка методического материала (конспекта, технологической карты, статьи, буклета) – 1% (максимум 4)	12
7.	Участие в добровольной оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	Педагогический анализ на открытое мероприятие; Аналитическая справка руководителя ДОУ - 3%; Оценка, рецензия образ.портала (педагогического сообщества) – 2%; Благодарность, свидетельство образ.портала (педаг.сообщества) – 1%	4
		Наличие индивидуального	«Тетрадь самообразования»: изучение статей	3

		образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	в периодических изданиях, на пед.порталах, пополнение каталога ЭОР и т.д.		
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников)	Отсутствие жалобы – 2% Наличие жалобы – 0%	2	
		Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями)	Проведение традиционных форм взаимодействия с родителями (собрание, обновление стендов, консультации и т.д. – 1% Проведение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями (совместные досуги, мастер-классы, экскурсии выходного дня и т.д.) – 3%	4	
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	Основные документы: Планирование – 1%; Журнал безопасности -1%; Табель – 1%; Портфолио детей – 1%; Продуктивная деятельность – 1%; Дополнительные документы: отчёты, карты обследования, планы, справки, характеристики и др. – от 1% до 3%	8	
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.)	Сложность контингента (дети разного возраста, группа РВ, адапт. период, дети нуждающиеся в корр. помощи, находящиеся в трудной жизненной ситуации, соц.дезадаптация, др) – 1% Ведение сопроводительной документации на детей по результатам МПК ГБДОУ, актам обследования ТПМПК. Фактическое посещение дней одним ребёнком сложного контингента: 1-6 р.дн – 1%; 6-15 р.дн – 2%; 16-22 р.дн – 3%;	3	
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности	Победы в мероприятиях Районного уровня (КМО) – 3% (максимум 2 в месяц) Победы в мероприятиях Городского уровня (Всероссийского) – 4% (максимум 2 в месяц) Участие и победы в мероприятиях в ДОУ – 2% (максимум 2 в месяц)	18	
К педагогическим работникам могут применяться понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,25 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия; 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания на время его действия; 0,85 - в случае нарушения установленных сроков представления отчетности и запрашиваемой информации или представления ошибочных или недостоверных сведений.			ИТОГО:	100	

Члены комиссии:

Ф.И.О. _____ Подпись _____
педагога _____ Дата заполнения _____

Показатели заполняются авторучкой, аккуратно, без исправлений;
Форма заполняется по показателям с 16 числа прошедшего месяца по 15 число текущего месяца;
Форма со всеми материалами сдается в день заседания Комиссии по доплатам и надбавкам;
Нарушение сроков сдачи по неуважительной причине -2%, материалы принимаются только до подачи приказа администрацией; Материалы перед публикацией на сайтах обсуждаются со старшим воспитателем;
Сотрудники, находящиеся на больничном листе или в отпуске – рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Показатели и критерии эффективности деятельности

Музыкального руководителя

ГБДОУ детского сада № 84 Приморского района Санкт-Петербурга

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Значения критерия	Макс%
1.	Уровень овладения воспитанником 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	Начало учебного года (сентябрь): подготовка материалов для обследования, заполнение карт =3% % высокого уровня «Мониторинга программы ГБДОУ» Конец учебного года (май): 27-37=1%; 37,1-49,9=2%; 50-55=3%	3
2.	Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники ОО (группы ОО) принимали участие	Участие в мероприятиях районного, городского, всероссийского уровня 5% (максимум 2 в месяц) Интенсивность подготовки воспитанников к мероприятиям 4%	14
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению	Посещаемость: свыше 80 % - 3%; от 79% до 70 % - 2%; от 69 % до 50 % - 1%; меньше 49 % - 0%.	3
		Отсутствие травматизма обучающихся	Отсутствие травмы – 2% Наличие травмы – 0%	2
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.	Курсы повышения квалификации (переподготовки) – 1% Активное участие в мероприятии для педагогов: Уровень: ДОУ – 1%; район (КМО) – 2%; городской (всероссийский) – 3%	3
		Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций	Педагогические публикации на: пед.портале – 1%; собственном сайте – 1%; соц.сети – 1%; сайте ДОУ – 1%;	4
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)	Уровень: 1 место – 4%; 2 место – 3%; 3 место – 2%; участие – 1%; Статус: Всероссийский – 3%; Городской – 2%; Районный – 1%	7
		Участие в инновационной деятельности	Организованная образовательная деятельность с детьми с использованием: инновац.пед.технологий (конспект) – 1%; интерактивной доски, мультимедийного оборудования – 2%; Организация открытых мероприятий в ДОУ-4%	7
		Владение информационно-коммуникационными компетенциями	Разработка презентации, обеспечивающей информационно-методическое сопровождение деятельности педагога – 2% (максимум 2 в месяц)	4
		Реализация проектной деятельности	Опыт работы (оформленный проект) – 2%	2
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ	Творческие и рабочие группы в ДОУ – 1% (максимум 2 группы)	2
6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	Реализация плана наставника	2
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения	Изготовление игр и пособий для ДОУ – 2% ; Изготовление игр и пособий для группы – 2%; (максимум 3); Разработка методического материала (конспекта, технологической карты, статьи, буклета) – 1% (максимум 4)	12
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	Педагогический анализ на открытое мероприятие; Аналитическая справка руководителя ДОУ - 3%; Оценка, рецензия образ.портала (педагогического сообщества) – 2%; Благодарность, свидетельство образ.портала (педаг.сообщества) – 1%	4
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	«Тетрадь самообразования»: изучение статей в периодических изданиях, на пед.порталах, пополнение каталога ЭОР и т.д.	3
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных	Отсутствие жалобы – 2% Наличие жалобы – 0%	2

	всеми участниками образовательного процесса	представителей воспитанников) Профорientационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями)	Проведение традиционных форм взаимодействия с родителями (собрание, обновление стендов, консультации и т.д. – 2% Проведение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями (совместные досуги, мастер-классы, экскурсии выходного дня и т.д.) – 4%	6	
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	Основные документы: Планирование – 1%; Журнал безопасности -1%; Журнал взаимодействия – 2%; Дополнительные документы: Табель, отчёты, карты обследования, планы, справки, характеристики и др.-1%	5	
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.)	Сложность контингента (дети разного возраста, группа РВ, адапт. период, дети нуждающиеся в корр. помощи, находящиеся в трудной жизненной ситуации, соц.дезадаптация, др) – 1% Ведение сопроводительной документации на детей по результатам МПК ГБДОУ, актам обследования ТПМПК. Фактическое посещение дней одним ребёнком сложного контингента: 1-6 р.дн – 1%; 6-15 р.дн – 2%; 16-22 р.дн – 3%;	3	
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности	Победы в мероприятиях: Районного, городского, всероссийского уровня-6% Участие и победы в мероприятиях ДОУ – 2% Интенсивность подготовки воспитанников проявляющих выдающиеся способности - 4%	12	
К педагогическим работникам могут применяться понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,25 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия; 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания на время его действия; 0,85 - в случае нарушения установленных сроков представления отчетности и запрашиваемой информации или представления ошибочных или недостоверных сведений.			ИТОГО:	100	

Члены комиссии:

Ф.И.О. _____ Подпись
педагога _____ Дата заполнения _____

Показатели заполняются авторучкой, аккуратно, без исправлений;
Форма заполняется по показателям с 16 числа прошедшего месяца по 15 число текущего месяца;
Форма со всеми материалами сдается в день заседания Комиссии по доплатам и надбавкам;
Нарушение сроков сдачи по неуважительной причине -2%, материалы принимаются только до подачи приказа администрацией; Материалы перед публикацией на сайтах обсуждаются со старшим воспитателем;
Сотрудники, находящиеся на больничном листе или в отпуске – рассчитываются пропорционально отработанному времени.

**Показатели и критерии эффективности деятельности
Инструктора по физической культуре
ГБДОУ детского сада № 84 Приморского района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Значения критерия	Макс%
1.	Уровень овладения воспитанником 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	Начало учебного года (сентябрь): подготовка материалов для обследования, заполнение карт =3% % высокого уровня «Мониторинга программы ГБДОУ» Конец учебного года (май): 27-37=1%; 37,1-49,9=2%; 50-55=3%	3
2.	Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники ОО (группы ОО) принимали участие	Участие в мероприятиях районного, городского, всероссийского уровня 5% (максимум 2 в месяц) Интенсивность подготовки воспитанников к мероприятиям 4%	14
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению	Посещаемость: свыше 80 % - 3%; от 79% до 70 % - 2%; от 69 % до 50 % - 1%; меньше 49 % - 0%.	3
		Отсутствие травматизма обучающихся	Отсутствие травмы – 2% Наличие травмы – 0%	2
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.	Курсы повышения квалификации (переподготовки) – 1% Активное участие в мероприятии для педагогов: Уровень: ДОУ – 1%; район (КМО) – 2%; городской (всероссийский) – 3%	3
		Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций	Педагогические публикации на: пед.портале – 1%; собственном сайте – 1%; соц.сети – 1%; сайте ДОУ – 1%;	4
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)	Уровень: 1 место – 4%; 2 место – 3%; 3 место – 2%; участие – 1%; Статус: Всероссийский – 3%; Городской – 2%; Районный – 1%	7
		Участие в инновационной деятельности	Организованная образовательная деятельность с детьми с использованием: инновац.пед.технологий (конспект) – 1%; интерактивной доски, мультимедийного оборудования – 2%; Организация открытых мероприятий в ДОУ-4%	7
		Владение информационно-коммуникационными компетенциями	Разработка презентации, обеспечивающей информационно-методическое сопровождение деятельности педагога – 2% (максимум 2 в месяц)	4
		Реализация проектной деятельности	Опыт работы (оформленный проект) – 2%	2
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ	Творческие и рабочие группы в ДОУ – 1% (максимум 2 группы)	2
6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	Реализация плана наставника	2
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения	Изготовление игр и пособий для ДОУ – 2% ; Изготовление игр и пособий для группы – 2%; (максимум 3); Разработка методического материала (конспекта, технологической карты, статьи, буклета) – 1% (максимум 4)	12
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	Педагогический анализ на открытое мероприятие; Аналитическая справка руководителя ДОУ - 3%; Оценка, рецензия образ.портала (педагогического сообщества) – 2%; Благодарность, свидетельство образ.портала (педаг.сообщества) – 1%	4
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	«Тетрадь самообразования»: изучение статей в периодических изданиях, на пед.порталах, пополнение каталога ЭОР и т.д.	3
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных	Отсутствие жалобы – 2% Наличие жалобы – 0%	2

	всеми участниками образовательного процесса	представителей воспитанников) Профорientационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями)	Проведение традиционных форм взаимодействия с родителями (собрание, обновление стендов, консультации и т.д. – 2% Проведение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями (совместные досуги, мастер-классы, экскурсии выходного дня и т.д.) – 4%	6	
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	Основные документы: Планирование – 1%; Журнал безопасности -1%; Журнал взаимодействия – 2%; Дополнительные документы: Табель, отчёты, карты обследования, планы, справки, характеристики и др.-1%	5	
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.)	Сложность контингента (дети разного возраста, группа РВ, адапт. период, дети нуждающиеся в корр. помощи, находящиеся в трудной жизненной ситуации, соц.дезадаптация, др) – 1% Ведение сопроводительной документации на детей по результатам МПК ГБДОУ, актам обследования ТППМК. Фактическое посещение дней одним ребёнком сложного контингента: 1-6 р.дн – 1%; 6-15 р.дн – 2%; 16-22 р.дн – 3%;	3	
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности	Победы в мероприятиях: Районного, городского, всероссийского уровня-6% Участие и победы в мероприятиях ДОУ – 2% Интенсивность подготовки воспитанников проявляющих выдающиеся способности - 4%	12	
К педагогическим работникам могут применяться понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,25 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия; 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания на время его действия; 0,85 - в случае нарушения установленных сроков представления отчетности и запрашиваемой информации или представления ошибочных или недостоверных сведений.			ИТОГО:	100	

Члены комиссии:

Ф.И.О. _____ Подпись _____
педагога _____ Дата заполнения _____

Показатели заполняются авторучкой, аккуратно, без исправлений;
Форма заполняется по показателям с 16 числа прошедшего месяца по 15 число текущего месяца;
Форма со всеми материалами сдается в день заседания Комиссии по доплатам и надбавкам;
Нарушение сроков сдачи по неуважительной причине -2%, материалы принимаются только до подачи приказа администрацией; Материалы перед публикацией на сайтах обсуждаются со старшим воспитателем;
Сотрудники, находящиеся на больничном листе или в отпуске – рассчитываются пропорционально отработанному времени.

**Показатели и критерии эффективности деятельности
Учителя-логопеда
ГБДОУ детского сада № 84 Приморского района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Значения критерия	Макс%
1.	Уровень овладения воспитанником 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	Начало учебного года (сентябрь): подготовка материалов для обследования, заполнение карт =3% Отчет об эффективности деятельности логопедического пункта Конец учебного года (май): 75%-100%=3%; 45% - 75% =2%; до 45%=1%	3
2.	Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники ОО (группы ОО) принимали участие	Участие в мероприятиях Районного уровня (КМО) – 4% (максимум 1 в месяц) Участие в мероприятиях Городского уровня (Всероссийского) – 5 % (максимум 1 в месяц)	9
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению	Посещаемость от списочного состава логопункта: свыше 80 % - 3%; от 79% до 70 % - 2%; от 69 % до 50 % - 1%; меньше 49 % - 0%.	3
		Отсутствие травматизма обучающихся	Отсутствие травмы – 2% Наличие травмы – 0%	2
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.	Курсы повышения квалификации (переподготовки) – 1% Активное участие в мероприятии для педагогов: Уровень: ДОУ – 1%; район (КМО) – 2%; городской (всероссийский) – 3%	3
		Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций	Педагогические публикации на: пед.портале – 1%; собственном сайте – 1%; соц.сети – 1%; сайте ДОУ – 1%;	4
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)	Уровень: 1 место – 4%; 2 место – 3%; 3 место – 2%; участие – 1%; Статус: Всероссийский – 3%; Городской – 2%; Районный – 1%	7
		Участие в инновационной деятельности	Организованная образовательная деятельность с детьми с использованием: инновац.пед.технологий (конспект) – 1%; интерактивной доски – 2%; мультимедийного оборудования – 2%;	5
		Владение информационно-коммуникационными компетенциями	Разработка презентации, обеспечивающей информационно-методическое сопровождение деятельности педагога – 2% (максимум 2 в месяц)	4
		Реализация проектной деятельности	Опыт работы (оформленный проект) – 2%	2
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ	Творческие и рабочие группы в ДОУ – 1% (максимум 2 группы)	2
6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	Реализация плана наставника	2
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения	Изготовление игр и пособий для ДОУ – 2% ; Изготовление игр и пособий для группы – 2%; (максимум 3); Разработка методического материала (конспекта, технологической карты, статьи, буклета) – 1% (максимум 4)	12
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	Педагогический анализ на открытое мероприятие; Аналитическая справка руководителя ДОУ - 3%; Оценка, рецензия образ.портала (педагогического сообщества) – 2%; Благодарность, свидетельство образ.портала (педаг.сообщества) – 1%	4
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	«Тетрадь самообразования»: изучение статей в периодических изданиях, на пед.порталах, пополнение каталога ЭОР и т.д.	3
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников)	Отсутствие жалобы – 2% Наличие жалобы – 0%	2

	образовательного процесса	Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями)	Проведение традиционных форм взаимодействия с родителями (собрание, обновление стендов, консультации и т.д. – 1% Проведение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями (совместные досуги, мастер-классы, экскурсии выходного дня и т.д.) – 3%	4	
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	Основные документы: Планирование – 1%; Журнал безопасности -1%; Журнал учета посещаемости– 1%; Инд. тетрадь детей – 1%; Журнал взаимодействия логопеда и восп-ля – 1%; Журнал консультаций с родителями – 1%; Дополнительные документы: отчёты, карты обследования, планы, протоколы, характеристики и др. – 2%;	8	
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.)	Сложность контингента (дети разного возраста, группа РВ, адапт. период, дети нуждающиеся в корр. помощи, находящиеся в трудной жизненной ситуации, соц.дезадаптация, др): Ведение сопроводительной документации – 1%; Консультирование уч.обр.отношений – 2%;	3	
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности	Победы в мероприятиях Районного уровня (КМО) – 3% (максимум 2 в месяц) Победы в мероприятиях Городского уровня (Всероссийского) – 4% (максимум 2 в месяц) Участие и победы в мероприятиях в ДОУ – 2% (максимум 2 в месяц)	18	
К педагогическим работникам могут применяться понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,25 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия; 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания на время его действия; 0,85 - в случае нарушения установленных сроков представления отчетности и запрашиваемой информации или представления ошибочных или недостоверных сведений.			ИТОГО:	100	

Члены комиссии:

Ф.И.О. _____ Подпись _____
педагога _____ Дата заполнения _____

Показатели заполняются авторучкой, аккуратно, без исправлений;
Форма заполняется по показателям с 16 числа прошедшего месяца по 15 число текущего месяца;
Форма со всеми материалами сдается в день заседания Комиссии по доплатам и надбавкам;
Нарушение сроков сдачи по неуважительной причине -2%, материалы принимаются только до подачи приказа администрацией; Материалы перед публикацией на сайтах обсуждаются со старшим воспитателем;
Сотрудники, находящиеся на больничном листе или в отпуске – рассчитываются пропорционально отработанному времени.

**Показатели и критерии эффективности деятельности
Педагога-психолога
ГБДОУ детского сада № 84 Приморского района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Значения критерия	Макс%
1.	Уровень овладения воспитанником 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	Начало учебного года (сентябрь): подготовка материалов для обследования, заполнение карт =3% Отчет об эффективности деятельности педагога-психолога Конец учебного года (май): 75%-100%=3%; 45% - 75% =2%; до 45%=1%	3
2.	Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники ОО (группы ОО) принимали участие	Участие в мероприятиях Районного уровня (КМО) – 4% (максимум 1 в месяц) Участие в мероприятиях Городского уровня (Всероссийского) – 5 % (максимум 1 в месяц)	9
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению	Выполняет - 2%; Частично выполняет - 1%; Не выполняет 0%;	2
		Отсутствие травматизма обучающихся	Отсутствие травмы – 2% Наличие травмы – 0%	2
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.	Курсы повышения квалификации (переподготовки) – 1% Активное участие в мероприятии для педагогов: Уровень: ДОУ – 1%; район (КМО) – 2%; городской (всероссийский) – 3%	3
		Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций	Педагогические публикации на: пед.портале – 1%; собственном сайте – 1%; соц.сети – 1%; сайте ДОУ – 1%;	4
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)	Уровень: 1 место – 4%; 2 место – 3%; 3 место – 2%; участие – 1%; Статус: Всероссийский – 3%; Городской – 2%; Районный – 1%	7
		Участие в инновационной деятельности	Организованная образовательная деятельность с детьми с использованием: инновац.пед.технологий (конспект) – 1%; интерактивной доски – 2%; мультимедийного оборудования – 2%;	5
		Владение информационно-коммуникационными компетенциями	Разработка презентации, обеспечивающей информационно-методическое сопровождение деятельности педагога – 2% (максимум 2 в месяц)	4
		Реализация проектной деятельности	Опыт работы (оформленный проект) – 2%	2
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ	Творческие и рабочие группы в ДОУ – 1% (максимум 2 группы)	2
6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	Реализация плана наставника	2
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения	Изготовление игр и пособий для ДОУ – 2% ; Изготовление игр и пособий для группы – 2%; (максимум 3); Разработка методического материала (конспекта, технологической карты, статьи, буклета) – 1% (максимум 4)	12
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	Педагогический анализ на открытое мероприятие; Аналитическая справка руководителя ДОУ - 3%; Оценка, рецензия образ.портала (педагогического сообщества) – 2%; Благодарность, свидетельство образ.портала (педаг.сообщества) – 1%	4
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	«Тетрадь самообразования»: изучение статей в периодических изданиях, на пед.порталах, пополнение каталога ЭОР и т.д.	3
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников)	Отсутствие жалобы – 2% Наличие жалобы – 0%	2

	образовательного процесса	Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями)	Проведение традиционных форм взаимодействия с родителями (собрание, обновление стендов, консультации и т.д. – 1% Проведение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями (игровые/тематические тренинги, мастер-классы и т.д.) – 3%	4	
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	Основные документы: Планирование – 1%; Журнал безопасности -1%; Журнал взаимодействия педагога-психолога и восп-ля – 1%; Дополнительные документы: протоколы диагностик, карты обследования, планы, характеристики и др. – 2%; Журнал учета консультаций - 1%; Журнал учета групповой и подгрупповой работы с детьми - 1%; журнал учета диагностических исследований - 1%; Журнал учета индивидуальной работы с детьми - 1%;	9	
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.)	Сложность контингента (дети разного возраста, группа РВ, адапт. период, дети нуждающиеся в корр. помощи, находящиеся в трудной жизненной ситуации, соц.дезадаптация, др): Ведение сопроводительной документации – 1%; Консультирование уч.обр.отношений – 2%;	3	
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности	Победы в мероприятиях Районного уровня (КМО) – 3% (максимум 2 в месяц) Победы в мероприятиях Городского уровня (Всероссийского) – 4% (максимум 2 в месяц) Участие и победы в мероприятиях в ДОУ – 2% (максимум 2 в месяц)	18	
К педагогическим работникам могут применяться понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,25 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия; 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания на время его действия; 0,85 - в случае нарушения установленных сроков представления отчетности и запрашиваемой информации или представления ошибочных или недостоверных сведений.			ИТОГО:	100	

Члены комиссии:

Ф.И.О. _____ Подпись
педагога _____ Дата заполнения _____

Показатели заполняются авторучкой, аккуратно, без исправлений;
Форма заполняется по показателям с 16 числа прошедшего месяца по 15 число текущего месяца;
Форма со всеми материалами сдается в день заседания Комиссии по доплатам и надбавкам;
Нарушение сроков сдачи по неважительной причине -2%, материалы принимаются только до подачи приказа администрацией; Материалы перед публикацией на сайтах обсуждаются со старшим воспитателем;
Сотрудники, находящиеся на больничном листе или в отпуске – рассчитываются пропорционально отработанному времени.

**Показатели и критерии эффективности деятельности
Педагога дополнительного образования
ГБДОУ детского сада № 84 Приморского района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Значения критерия	Макс%
1.	Уровень овладения воспитанником 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	Начало учебного года (сентябрь): подготовка материалов для обследования, заполнение карт =3% % высокого уровня «Мониторинга программы ГБДОУ» Конец учебного года (май): 27-37=1%; 37,1-49,9=2%; 50-55=3%	3
2.	Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники ОО (группы ОО) принимали участие	Участие в мероприятиях Районного уровня (КМО) – 1% (максимум 2 в месяц) Участие в мероприятиях Городского уровня (Всероссийского) – 2% (максимум 2 в месяц)	6
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению	Посещаемость: свыше 80 % - 3%; от 79% до 70 % - 2%; от 69 % до 50 % - 1%; меньше 49 % - 0%.	3
		Отсутствие травматизма обучающихся	Отсутствие травмы – 2% Наличие травмы – 0%	2
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.	Курсы повышения квалификации (переподготовки) – 1% Активное участие в мероприятии для педагогов: Уровень: ДОУ – 1%; район (КМО) – 2%; городской (всероссийский) – 3%	3
		Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций	Педагогические публикации на: пед.портале – 1%; собственном сайте – 1%; соц.сети – 1%; сайте ДОУ – 1%;	4
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)	Уровень: 1место – 4%; 2место – 3%; 3место – 2%; участие – 1%; Статус: Всероссийский – 3%; Городской – 2%; Районный – 1%	7
		Участие в инновационной деятельности	Организованная образовательная деятельность с детьми с использованием: инновац.пед.технологий (конспект) – 1%; интерактивной доск, мультимедийного оборудования – 2%; Организация открытых мероприятий в ДОУ – 2%;	5
		Владение информационно-коммуникационными компетенциями	Разработка презентации, обеспечивающей информационно-методическое сопровождение деятельности педагога – 2% (максимум 2 в месяц)	4
		Реализация проектной деятельности	Опыт работы (оформленный проект) – 2%	2
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ	Творческие и рабочие группы в ДОУ – 1% (максимум 2 группы)	2
6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	Реализация плана наставника	2
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения	Изготовление игр и пособий для ДОУ – 2% ; Изготовление игр и пособий для группы – 2%; (максимум 3); Разработка методического материала (конспекта, технологической карты, статьи, буклета) – 1% (максимум 4)	12
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	Педагогический анализ на открытое мероприятие; Аналитическая справка руководителя ДОУ - 3%; Оценка, рецензия образ.портала (педагогического сообщества) – 2%; Благодарность, свидетельство образ.портала (педаг.сообщества) – 1%	4
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	«Тетрадь самообразования»: изучение статей в периодических изданиях, на пед.порталах, пополнение каталога ЭОР и т.д.	3
8.	Уровень коммуникативной	Наличие (отсутствие) обоснованных	Отсутствие жалобы – 2%	2

	культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников) Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями)	Наличие жалобы – 0% Проведение традиционных форм взаимодействия с родителями (собрание, обновление стендов, консультации и т.д. – 1% Проведение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями (совместные досуги, мастер-классы, экскурсии выходного дня и т.д.) – 3%	4	
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	Основные документы: Планирование – 1%; Журнал безопасности -1%; Табель – 1%; Портфолио детей – 1%; Продуктивная деятельность – 1%; Дополнительные документы: отчёты, карты обследования, планы, справки, характеристики и др. – от 1% до 3%	8	
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.) Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности	Подготовка методического сопровождения для детей различного уровня развития: Презентации— 2%; конспекты совместной деятельности— 2%; дидактический материал для индивидуальной работы— 2%; Победы в мероприятиях Районного уровня (КМО) – 3% (максимум 2 в месяц) Победы в мероприятиях Городского уровня (Всероссийского) – 4% (максимум 2 в месяц) Участие и победы в мероприятиях в ДОУ – 2% (максимум 2 в месяц)	6 18	
К педагогическим работникам могут применяться понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях: 0,25 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия; 0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания на время его действия; 0,85 - в случае нарушения установленных сроков представления отчетности и запрашиваемой информации или представления ошибочных или недостоверных сведений.			ИТОГО:	100	

Члены комиссии:

Ф.И.О. _____ Подпись _____
педагога _____ Дата заполнения _____

Показатели заполняются авторучкой, аккуратно, без исправлений;
Форма заполняется по показателям с 16 числа прошедшего месяца по 15 число текущего месяца;
Форма со всеми материалами сдается в день заседания Комиссии по доплатам и надбавкам;
Нарушение сроков сдачи по неуважительной причине -2%, материалы принимаются только до подачи приказа администрацией; Материалы перед публикацией на сайтах обсуждаются со старшим воспитателем;
Сотрудники, находящиеся на больничном листе или в отпуске – рассчитываются пропорционально отработанному времени.

**Карта самоанализа результативности профессиональной деятельности
Помощника воспитателя
ГБДОУ детского сада № 84 Приморского района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия	%	Макс %	Примечания, комментарии	
1.	Трудовая дисциплина	Выполнение требований СанПиН; Выполнение норм по ОТ и ПБ Работа в условиях карантина		10 10 10	30		
2.	Наличие/Отсутствие замечаний (жалоб)	Со стороны администрации – замечание; со стороны сотрудников образовательного процесса – жалоба; Со стороны родителей.	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 5 5 0	15		
3.	Оперативность выполнения временных обязанностей и разовых поручений, не входящих в должностную инструкцию.	Выход на замещение на другую группу.	В течение 1 – 3 дней 3 – 5 дней Более 5 дней	15 20 25	25		
4.	Качество выполняемой работы	Доля воспитанников от списочного состава группы, фактически посещающих ОУ (по отчету медсестры)	- свыше 80% - от 79% до 70% - от 69% до 50% - меньше 49%	15 10 8 5	15		
		Доля воспитанников, фактически заболевших (по отчету медсестры)	Если: от 3 до 5 заб-х от 6 до 8 заб-х от 9 до 12 заб-х	Сад: от 0 до 3 заб-х от 4 до 6 заб-х от 7 до 9 заб-х	15 10 5	15	
		Работа с детьми с особыми потребностями (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др)	Сложность контингента (дети разного возраста, группа РВ, адаптационный период, дети находящиеся в трудной жизненной ситуации, соц. дезадаптация, др) Фактическое посещение одним ребенком сложного контингента:. 1 – 6 раб.дней 6 – 15 раб.дней 16 – 22 раб.дней	5 8 10	10		
Максимальное количество баллов прогнозируемых значений критериев					100		

ФИО _____ Подпись _____ Дата заполнения _____

Члены комиссии: Показатели заполняются авторучкой, аккуратно, без исправлений;

_____ Форма заполняется по показателям с 16 числа прошедшего месяца по 15 число текущего месяца;

_____ Форма со всеми материалами сдается в день заседания Комиссии по доплатам и надбавкам;

_____ Нарушение сроков сдачи по неуважительной причине -2%,
_____ Материалы принимаются только до подачи приказа администрацией
_____ Сотрудники, находящиеся на больничном листе или в отпуске – рассчитываются пропорционально отработанному времени

**Карта самоанализа результативности профессиональной деятельности
Кастелянши
ГБДОУ детского сада № 84 Приморского района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия	%	Макс %	Примечания, комментарии
1.	Трудовая дисциплина	Выполнение требований СанПиН; Выполнение норм по ОТ и ПБ		10 10	20	
2.	Наличие/Отсутствие замечаний (жалоб)	Со стороны администрации – замечание; со стороны сотрудников образовательного процесса – жалоба; Со стороны родителей.	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 5 5 0	15	
3.	Оперативность выполнения временных обязанностей и разовых поручений, не входящих в должностную инструкцию.	Большой объем работ:	В течение 1 – 3 дней 3 – 5 дней Более 5 дней	15 20 25	25	
4.	Качество выполняемой работы	Качественный ремонт белья, пошив (штор, бахил); Своевременно и качественно оформленная документация кладовой; Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей		20 10 10	40	
Максимальное количество баллов прогнозируемых значений критериев					100	

ФИО _____ Подпись _____ Дата заполнения _____

Члены комиссии: Показатели заполняются авторучкой, аккуратно, без исправлений;

_____ Форма заполняется по показателям с 16 числа прошедшего месяца по 15 число текущего месяца;

_____ Форма со всеми материалами сдается в день заседания Комиссии по доплатам и надбавкам;

_____ Нарушение сроков сдачи по неважительной причине -2%,
_____ Материалы принимаются только до подачи приказа администрацией

_____ Сотрудники, находящиеся на больничном листе или в отпуске – рассчитываются пропорционально отработанному времени

Карта самоанализа результативности профессиональной деятельности

Машиниста по стирке белья

ГБДОУ детского сада № 84 Приморского района Санкт-Петербурга

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия	%	Макс %	Примечания, комментарии
1.	Трудовая дисциплина	Выполнение требований СанПиН; Выполнение норм по ОТ и ПБ Работа в условиях карантина		10 10 10	30	
2.	Наличие/Отсутствие замечаний (жалоб)	Со стороны администрации – замечание; со стороны сотрудников образовательного процесса – жалоба; Со стороны родителей.	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 5 5 0	15	
3.	Оперативность выполнения временных обязанностей и разовых поручений, не входящих в должностную инструкцию.	Большой объем работ :	В течение 1 – 3 дней 3 – 5 дней Более 5 дней	15 20 25	25	
4.	Качество выполняемой работы	Своевременная замена белья; Сохранение цвета белого белья, отсутствие пятен на белье; Своевременное и качественное заполнение документации прачечной		10 10 10	30	
Максимальное количество баллов прогнозируемых значений критериев						100

ФИО _____ Подпись _____ Дата заполнения _____

Члены комиссии: Показатели заполняются авторучкой, аккуратно, без исправлений;

_____ Форма заполняется по показателям с 16 числа прошедшего месяца по 15 число текущего месяца;

_____ Форма со всеми материалами сдается в день заседания Комиссии по доплатам и надбавкам;

_____ Нарушение сроков сдачи по неважной причине -2%;

_____ Материалы принимаются только до подачи приказа администрацией

_____ Сотрудники, находящиеся на больничном листе или в отпуске – рассчитываются пропорционально отработанному времени

Карта самоанализа результативности профессиональной деятельности
Уборщика служебных помещений
 ГБДОУ детского сада № 84 Приморского района Санкт-Петербурга

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия	%	Макс %	Примечания, комментарии
1.	Трудовая дисциплина	Выполнение требований СанПиН; Выполнение норм по ОТ и ПБ Работа в условиях карантина		10 10 10	30	
2.	Наличие/Отсутствие замечаний (жалоб)	Со стороны администрации – замечание; со стороны сотрудников образовательного процесса – жалоба; Со стороны родителей.	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 5 5 0	15	
3.	Оперативность выполнения временных обязанностей и разовых поручений, не входящих в должностную инструкцию.	Большой объем работ :	В течение 1 – 3 дней 3 – 5 дней Более 5 дней	15 20 25	25	
4.	Качество выполняемой работы	Качественное выполнение инструкций по хранению инвентаря; Качественное выполнение инструкций по обработке использованного инвентаря; Качественное выполнение уборки;		10 10 10	30	
Максимальное количество баллов прогнозируемых значений критериев					100	

ФИО _____ Подпись _____ Дата заполнения _____

Члены комиссии: Показатели заполняются авторучкой, аккуратно, без исправлений;

_____ Форма заполняется по показателям с 16 числа прошедшего месяца по 15 число текущего месяца;

_____ Форма со всеми материалами сдается в день заседания Комиссии по доплатам и надбавкам;

_____ Нарушение сроков сдачи по неважительной причине -2%,

_____ Материалы принимаются только до подачи приказа администрацией

_____ Сотрудники, находящиеся на больничном листе или в отпуске – рассчитываются пропорционально отработанному времени

Карта самоанализа результативности профессиональной деятельности

Уборщика территории

ГБДОУ детского сада № 84 Приморского района Санкт-Петербурга

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия	%	Макс %	Примечания, комментарии
1.	Трудовая дисциплина	Выполнение требований СанПиН; Выполнение норм по ОТ и ПБ		10 10	20	
2.	Наличие/Отсутствие замечаний (жалоб)	Со стороны администрации – замечание; со стороны сотрудников образовательного процесса – жалоба; Со стороны родителей.	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 5 5 0	15	
3.	Оперативность выполнения временных обязанностей и разовых поручений, не входящих в должностную инструкцию.	Большой объем работ :	В течение 1 – 3 дней 3 – 5 дней Более 5 дней	15 20 25	25	
4.	Качество выполняемой работы	Своевременная уборка снега. Покраска уличного оборудования; Уход за однолетними растениями, кустарниками и деревьями		20 10 10	20 20	
Максимальное количество баллов прогнозируемых значений критериев					100	

ФИО _____ Подпись _____ Дата заполнения _____

Члены комиссии: Показатели заполняются авторучкой, аккуратно, без исправлений;

_____ Форма заполняется по показателям с 16 числа прошедшего месяца по 15 число текущего месяца;

_____ Форма со всеми материалами сдается в день заседания Комиссии по доплатам и надбавкам;

_____ Нарушение сроков сдачи по неважительной причине -2%,
_____ Материалы принимаются только до подачи приказа администрацией

_____ Сотрудники, находящиеся на больничном листе или в отпуске – рассчитываются пропорционально отработанному времени

**Карта самоанализа результативности профессиональной деятельности
Рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, электромонтёра
ГБДОУ детского сада № 84 Приморского района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия	%	Макс %	Примечания, комментарии
1.	Трудовая дисциплина	Выполнение требований СанПиН; Выполнение норм по ОТ и ПБ		10 10	20	
2.	Наличие/Отсутствие замечаний (жалоб)	Со стороны администрации – замечание; со стороны сотрудников образовательного процесса – жалоба; Со стороны родителей.	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 5 5 0	15	
3.	Оперативность выполнения временных обязанностей и разовых поручений, не входящих в должностную инструкцию.	Большой объем работ:	В течение 1 – 3 дней 3 – 5 дней Более 5 дней	15 20 25	25	
4.	Качество выполняемой работы	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок; Монтаж и демонтаж нового или старого оборудования Открытие и закрытие групп (начало, окончание учебного года)		20 10 10	30 10	
Максимальное количество баллов прогнозируемых значений критериев					100	

ФИО _____ Подпись _____ Дата заполнения _____

Члены комиссии: Показатели заполняются авторучкой, аккуратно, без исправлений;

_____ Форма заполняется по показателям с 16 числа прошедшего месяца по 15 число текущего месяца;

_____ Форма со всеми материалами сдается в день заседания Комиссии по доплатам и надбавкам;

_____ Нарушение сроков сдачи по не уважительной причине -2%,

_____ Материалы принимаются только до подачи приказа администрацией

_____ Сотрудники, находящиеся на больничном листе или в отпуске – рассчитываются пропорционально отработанному времени

Карта самоанализа результативности профессиональной деятельности

Лаборанта

ГБДОУ детского сада № 84 Приморского района Санкт-Петербурга

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия	%	Мак %	Примечания, комментарии
1.	Трудовая дисциплина	Выполнение требований СанПиН; Выполнение норм по ОТ и ПБ		10 10	20	
2.	Наличие/Отсутствие замечаний (жалоб)	Со стороны администрации – замечание; со стороны сотрудников образовательного процесса – жалоба; Со стороны родителей.	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 5 5 0	15	
3.	Оперативность выполнения временных обязанностей и разовых поручений, не входящих в должностную инструкцию.	Большой объем работ:	В течение 1 – 3 дней 3 – 5 дней Более 5 дней	15 20 25	25	
4.	Качество выполняемой работы	Своевременное и качественное заполнение документации по бассейну; Бесперебойное функционирование бассейна в ГБДОУ		15 15	30	
		Работа с детьми с особыми потребностями (дети с ОВЗ, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др)	Помощь в проведении занятий с детьми	10	10	
Максимальное количество баллов прогнозируемых значений критериев					100	

ФИО _____ Подпись _____ Дата заполнения _____

Члены комиссии: Показатели заполняются авторучкой, аккуратно, без исправлений;

_____ Форма заполняется по показателям с 16 числа прошедшего месяца по 15 число текущего месяца;

_____ Форма со всеми материалами сдается в день заседания Комиссии по доплатам и надбавкам;

_____ Нарушение сроков сдачи по неважительной причине -2%,
_____ Материалы принимаются только до подачи приказа администрацией

_____ Сотрудники, находящиеся на больничном листе или в отпуске – рассчитываются пропорционально отработанному времени

Карта самоанализа результативности профессиональной деятельности
Специалиста в сфере закупок, документоведа
 ГБДОУ детского сада № 84 Приморского района Санкт-Петербурга

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия	%	Мак %	Примечания, комментарии
1.	Трудовая дисциплина	Выполнение требований СанПиН; Выполнение норм по ОТ и ПБ		10 10	20	
2.	Наличие/Отсутствие замечаний (жалоб)	Со стороны администрации – замечание; со стороны сотрудников образовательного процесса – жалоба; Со стороны родителей.	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 5 5 0	15	
3.	Оперативность выполнения временных обязанностей и разовых поручений, не входящих в должностную инструкцию.	Большой объем работ :	В течение 1 – 3 дней 3 – 5 дней Более 5 дней	15 20 25	25	
4.	Качество выполняемой работы	Своевременное и качественное предоставление документации, информационного материала, отчетов; Своевременная и качественная работа с электронной почтой; Качественная работа в составе действующих комиссий в ГБДОУ		15 15 10	40	
Максимальное количество баллов прогнозируемых значений критериев					100	

ФИО _____ Подпись _____ Дата заполнения _____

Члены комиссии: Показатели заполняются авторучкой, аккуратно, без исправлений;

_____ Форма заполняется по показателям с 16 числа прошедшего месяца по 15 число текущего месяца;

_____ Форма со всеми материалами сдается в день заседания Комиссии по доплатам и надбавкам;

_____ Нарушение сроков сдачи по неважительной причине -2%,
_____ Материалы принимаются только до подачи приказа администрацией

_____ Сотрудники, находящиеся на больничном листе или в отпуске – рассчитываются пропорционально отработанному времени

Карта самоанализа результативности профессиональной деятельности
Специалиста по кадрам, экономиста
 ГБДОУ детского сада № 84 Приморского района Санкт-Петербурга

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия	%	Мак %	Примечания, комментарии
1.	Трудовая дисциплина	Выполнение требований СанПиН; Выполнение норм по ОТ и ПБ		10 10	20	
2.	Наличие/Отсутствие замечаний (жалоб)	Со стороны администрации – замечание; со стороны сотрудников образовательного процесса – жалоба; Со стороны родителей.	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 5 5 0	15	
3.	Оперативность выполнения временных обязанностей и разовых поручений, не входящих в должностную инструкцию.	Большой объем работ :	В течение 1 – 3 дней 3 – 5 дней Более 5 дней	15 20 25	25	
4.	Качество выполняемой работы	Своевременное и качественное предоставление документации, информационного материала, отчетов; Своевременная и качественная работа с электронной почтой; Качественная работа в составе действующих комиссий в ГБДОУ		15 15 10	40	
Максимальное количество баллов прогнозируемых значений критериев					100	

ФИО _____ Подпись _____ Дата заполнения _____

Члены комиссии: Показатели заполняются авторучкой, аккуратно, без исправлений;

_____ Форма заполняется по показателям с 16 числа прошедшего месяца по 15 число текущего месяца;

_____ Форма со всеми материалами сдается в день заседания Комиссии по доплатам и надбавкам;

_____ Нарушение сроков сдачи по неважительной причине -2%,
 _____ Материалы принимаются только до подачи приказа администрацией

_____ Сотрудники, находящиеся на больничном листе или в отпуске – рассчитываются пропорционально отработанному времени

**Карта самоанализа результативности профессиональной деятельности
Заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе, заведующего хозяйством
ГБДОУ детского сада № 84 Приморского района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Значения критерия	%	Макс %	Примечания, комментарии
1.	Трудовая дисциплина	Выполнение требований СанПиН; Выполнение норм по ОТ и ПБ		10 10	20	
2.	Наличие/Отсутствие замечаний (жалоб)	Со стороны администрации – замечание; со стороны сотрудников образовательного процесса – жалоба; Со стороны родителей.	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	5 5 0	15	
3.	Оперативность выполнения временных обязанностей и разовых поручений, не входящих в должностную инструкцию.	Большой объем работ :	В течение 1 – 3 дней 3 – 5 дней Более 5 дней	15 20 25	25	
4.	Качество выполняемой работы	Своевременное и качественное предоставление документации, информационного материала, отчетов; Своевременная и качественная работа с электронной почтой; Качественная работа в составе действующих комиссий в ГБДОУ		15 15 10	40	
Максимальное количество баллов прогнозируемых значений критериев					100	

ФИО _____ Подпись _____ Дата заполнения _____

Члены комиссии: Показатели заполняются авторучкой, аккуратно, без исправлений;

_____ Форма заполняется по показателям с 16 числа прошедшего месяца по 15 число текущего месяца;

_____ Форма со всеми материалами сдается в день заседания Комиссии по доплатам и надбавкам;

_____ Нарушение сроков сдачи по неважной причине -2%,
_____ Материалы принимаются только до подачи приказа администрацией
_____ Сотрудники, находящиеся на больничном листе или в отпуске – рассчитываются пропорционально отработанному времени

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 84 ПРИМОРСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Зенченко Светлана Валентиновна, ЗАВЕДУЮЩИЙ**

03.12.24 14:43 (MSK)

Сертификат 6380E74286B7FFA2343384EFC5FEAAFE