

ПРИНЯТО

Общим собранием работников  
ГБДОУ детского сада №16  
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга,  
протокол от 31.08.2023 №4

УТВЕРЖДАЮ

заведующий ГБДОУ детского сада №16  
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга  
\_\_\_\_\_  
Н.И.Демченко,  
приказ от 31.08.2023 №28-р-р

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ПОРЯДКЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**  
**Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**детского сада комбинированного вида №16 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга**  
**(ГБДОУ детский сад №16 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга)**

Санкт-Петербург  
2023

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение о порядке материального стимулирования работников (далее – Положение). Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №16 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (далее – ТК РФ) (гл.10 ст.57; гл.2, ст.111, ст.133-135, ст.143-147, ст.152-155; гл.52 ст.333; гл.55 ст.350; гл.31 ст.195.1, 195.2, 195.3);
- 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»;
- 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»;
- законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями на 24 апреля 2018 года);
- постановлением правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся (с изменениями на 21 августа 2020 года)»;
- 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 №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»;
- Методическими рекомендациями по введению эффективных контрактов с руководящими и основными категориями работников образовательных организаций дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования Санкт-Петербурга (приложение к письму от 16.01.2014 №03-20-8/14-0-0 «О направлении методических рекомендаций по введению эффективных контрактов», подписанного исполняющим обязанности председателя Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга Ю.В.Соляниковым);
- законом Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» (с изменениями 30 июня 2022 года);
- федеральным законом от 23.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- приложение 1 к приказу Гособразования СССР от 20.08.1990 Положение о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы Гособразования СССР (в редакции приказа Гособразования СССР от 3 января 1991 года N 1);
- приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2012 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.08.2016 №422н «О внесении изменений в профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)»;
- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2014 №630н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист»;

- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.07.2015 №514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»;
- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 №274н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда";
- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 №109н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом";
- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 №250н «Об утверждении профессионального стандарта "Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)";
- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.05.2015 №276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»;
- постановление Министерства труда и социальной защиты РФ от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- приказом Минздравсоцразвития России от 19.12.2008 №739н «О внесении изменения в приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях";
- приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 №822 «Об утверждении перечня выплат компенсационного характера в Федеральных бюджетных организациях»
- действующие санитарные правила и нормы;
- распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 24.08.2021 №2395-р «Об организации работы по оказанию психолого-педагогической помощи и психолого-педагогическому сопровождению в детском саду»;
- региональным соглашением о минимальной заработной плате на текущий финансовый год;
- распоряжением Комитета по образованию от 03.12.2014 № 5488-р “Об утверждении административного регламента Комитета по образованию по предоставлению государственной услуги по организации и проведению аттестации педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга, педагогических работников частных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Санкт-Петербурга, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации”;
- Уставом ГБДОУ;
- Коллективным договором ГБДОУ;
- карт специальной оценки труда, составленные и применяемые в ГБДОУ на основании федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда», др.

1.2. Для целей Положения применяются следующие понятия и термины:

**заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также доплаты компенсационного и надбавки стимулирующего характера;

**должностной оклад** – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством РФ продолжительности рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда;

**рабочая ставка** - гарантированный минимум оплаты труда работника, относящегося к категории «Рабочие» с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством РФ продолжительности рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда;

**фонд оплаты труда** (далее ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат, формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств Санкт-Петербурга;

**фонд надбавок и доплат** (далее - ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

**доплаты** – дополнительные выплаты, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

**надбавки** – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный и временный характер;

**премия** – денежное материальное поощрение работника;

**премирование** - форма оплаты по труду, при которой, за выполнение (перевыполнение) определенных показателей выплачивается дополнительное вознаграждение (премия) сверх установленной заработной платы;

**фонд материального стимулирования** (далее – ФМС) – фонд, складывающийся из фонда надбавок и доплат и денежных средств, полученных путем экономии фонда оплаты труда, из которого формируется условно переменная часть заработной платы работников ГБДОУ (выплаты компенсационного и стимулирующего характера, социальные выплаты, премии, материальная помощь)

**социальные выплаты компенсационного характера** - это дополнительные меры социальной поддержки педагогическим работникам, направленные на возмещение понесенных ими расходов социального характера;

**материальная помощь** - помощь, оказываемую нуждающимся работникам учреждения в денежной форме;

**НДФЛ** – налог на доходы физических лиц, прямой федеральный налог.

1.3. При разработке определении видов и порядка материального стимулирования работников ГБДОУ учтены **следующие принципы**:

- принцип соответствия законодательной базе системы образования Российской Федерации и Санкт-Петербурга в частности;
- принцип справедливого установления з платы за труд: равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации при оплате труда;
- принцип создания равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- принцип обеспечения зависимости величины заработной платы каждого работника от сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- принцип систематизации выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных бюджетных образовательных учреждениях;
- принцип использования материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей.

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

1.5. Настоящее Положение определяет возможные виды материального стимулирования работников ГБДОУ и порядок их установления.

1.6. Все виды материального стимулирования направлены на формирование условно переменной (компенсационно-стимулирующей) части заработной платы работников ГБДОУ, которая не является

обязательной и выступает в качестве дополнительной стимулирующей выплаты к постоянной (базовой, гарантированной) части заработной платы при наличии средств.

1.7. Все виды материального стимулирования облагаются налогом на доходы физических лиц в соответствии с действующим законодательством.

1.8. Основание для установления любого вида материального стимулирования является приказ руководителя ГБДОУ.

1.9. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность ГБДОУ.

1.10. Положение принимается органом самоуправления ГБДОУ - Общим собранием работников ГБДОУ, после чего утверждается руководителем ГБДОУ.

Дальнейшие изменения вносятся комиссией по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ по мере необходимости. Изменения и дополнения к Положению принимаются в том же порядке, что и само Положение.

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

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

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

1.13. Положение принимается на неопределенный период. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

## **2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ**

2.1. **Основной целью** Положения является совершенствование воспитательно-образовательного процесса в ГБДОУ за счет решения следующих задач:

- усиления материальной заинтересованности работников ГБДОУ в повышении эффективности своей трудовой деятельности;
- обеспечения материальной базы для развития и закрепления высококвалифицированного кадрового потенциала, а также молодых специалистов;
- обеспечения социально-экономической защиты работников ГБДОУ;
- повышение ответственности работников при выполнении своих должностных обязанностей.

## **3. ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ.**

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

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

3.3. Фонд оплаты труда работников состоит из следующих элементов:

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

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

3.5. Размер фонда надбавок и доплат устанавливается учредителем ГБДОУ

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

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

#### **4. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ**

4.1. В ГБДОУ могут быть установлены следующие виды материального стимулирования:

- доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы без освобождения от основной работы в одной и той же организации (в ГБДОУ);
- социальные выплаты компенсационного характера;
- выплаты компенсационного характера из фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
- выплаты стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
- премирование;
- материальная помощь.

4.2. Период, на который устанавливаются все виды материального стимулирования, определяется Комиссией по распределению фонда материального стимулирования и утверждается приказом руководителя ГБДОУ.

#### **5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ БЕЗ ОСВОБОЖДЕНИЯ ОТ ОСНОВНОЙ РАБОТЫ В ОДНОЙ И ТОЙ ЖЕ ОРГАНИЗАЦИИ (В ГБДОУ)**

5.1. 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.

5.2. Доплаты компенсационного характера за выполнение дополнительной работы без освобождения от основной работы устанавливаются и отменяются на основании личного заявления работника по решению руководителя ГБДОУ, которое оформляется приказом руководителя ГБДОУ в процентном отношении от должностного оклада (рабочей ставки) работника или с указанием доли со ставки имеющейся вакансии в тарификационном списке ГБДОУ (в случае замещения – для педагогических работников в часах, для непедагогических работников – днями).

5.3. Если доплата за выполнение дополнительной работы за совмещение должностей или расширение зоны обслуживания устанавливается на срок более одного месяца, оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием объема работы и сроков ее выполнения.

## 6. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

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

6.2. Назначение, размер, периодичность и порядок предоставления социальных выплат компенсационного характера определяются Социальным кодексом Санкт-Петербурга и осуществляются на основании распоряжения учредителя.

6.3. В ГБДОУ могут быть установлены социальные выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Период	Основание
Выплата молодым специалистам ГБДОУ	Высшее профессиональное образование – 2000,00 рублей.  Среднее профессиональное образование – 1500,00 рублей	Впервые получили высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена. даты приёма; впервые приступили к работе в ГБДОУ по специальности не позднее трех лет после получения диплома установленного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся основным местом работы.	Ежемесячно на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере, соответствующем полученному образованию	Приложение 9 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 Распоряжение учредителя ГБДОУ
Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в	50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге	Состоят в трудовых отношениях с ГБДОУ, являющимся основным местом работы; стаж педагогической работы до 3-х лет.	ежемесячно, пока стаж педагогической работы не достигнет 3-х лет	п.5 ст.45 закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» Распоряжение учредителя ГБДОУ

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

6.4. Денежная выплата молодым специалистам рассчитывается по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

## 7. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ИЗ ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ.

7.1. Из фонда надбавок и доплат ГБДОУ могут быть установлены выплаты компенсационного характера:

вид выплат	ограничения или рекомендации по размеру выплат	ссылка на законодательные, локальные акты и документы
<b>За работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда</b>	Повышающий коэффициент от должностного оклада или рабочей ставки не превышает 0,12. С учетом карт аттестации рабочих мест	Ст.147 ТК РФ Карты специальной оценки условий труда (далее СОУТ), проведенной в ГБДОУ в соответствии с: Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и приказом Минтруда России от 24.01.2014 №33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» Приложение 2 к Приказу Гособразования СССР от 20.08.1990 №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» п.7.2. настоящего Положения
<b>За работу в выходные и нерабочие праздничные дни</b>	Не менее чем в двойном размере: не менее двойной части оклада за час работы	Ст.111, ст.153 ТК РФ Коллективный договор ГБДОУ п.7.3. настоящего Положения
<b>За сверхурочную работу</b>	За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере	Ст.152 ТК РФ Коллективный договор ГБДОУ п.7.4 настоящего Положения
<b>Оплата работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)</b>	Не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час	Ст.154 ТК РФ Коллективный договор ГБДОУ п.7.5. настоящего Положения
<b>Доплаты, устанавливаемые за работу, не входящую в</b>	Устанавливается в процентном отношении от рабочей ставки	п.7.6. настоящего Положения

<b>круг должностных обязанностей</b>	или должностного оклада в зависимости от объема дополнительной работы	
<b>Доплаты к должностному окладу руководителя, устанавливаемые за работу, не входящую в круг должностных обязанностей</b>		Приказ учредителя ГБДОУ

7.2. Доплаты компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжелыми, и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с картами специальной оценки условий труда ГБДОУ в процентном отношении к должностным окладам и рабочим ставкам работников, которые оценены по 3-ему классу вредности:

<b>должность</b>	<b>Размер в % отношение от должностного оклада или рабочей ставки (в %)</b>	<b>основание</b>	<b>период</b>
<b>повар</b> класс (подкласс) условий труда -3.2.	12	Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.	На период работы ГБДОУ в режиме с детьми
<b>кухонный рабочий,</b> класс (подкласс) условий труда -3.2.	12	Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы. Работы, связанные с мойкой посуды, тары, технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.	На период работы ГБДОУ в режиме с детьми
<b>мойщик посуды</b> класс (подкласс) условий труда -3.2.	12	Работы, связанные с мойкой технического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также их применением	На период работы ГБДОУ в режиме с детьми
<b>уборщик служебных помещений</b> класс (подкласс) условий труда -3.2.	12	Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также их применением	Постоянно
<b>помощник воспитателя</b> класс (подкласс) условий труда -3.1.	10	Работы, связанные с мойкой посуды, тары, технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.	На период работы ГБДОУ в режиме с детьми
<b>рабочий КОРЗ, электромонтер</b> класс (подкласс) условий труда -3.1.	6	Работы на высоте 1,5 метра и более относительно поверхности земли (пола)	Постоянно
<b>кладовщик</b> класс (подкласс) условий труда -3.1.	12	Погрузочно - разгрузочные работы, производимые вручную	Постоянно
<b>уборщик территории</b> класс (подкласс) условий труда -3.1.	6	Погрузочно - разгрузочные работы, производимые вручную. Вывоз мусора и нечистот.	Постоянно
<b>все категории</b>	12	Все виды работ, выполняемые в	На период санитарно-

<b>работников, включая заведующего</b>		учебно-воспитательных учреждениях при переводе на особо санитарно-эпидемиологический режим работы.	эпидемиологического режима работы.
--	--	--	------------------------------------

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 материального стимулирования ГБДОУ, утверждаются руководителем ГБДОУ и оформляются отдельным приказом.

7.3. Размер и периодичность **доплат компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие дни** устанавливается Комиссией по распределению материального стимулирования ГБДОУ в соответствии со ст.152 ТК РФ в твердом денежном эквиваленте фиксированной величиной, утверждается руководителем, и оформляется отдельным приказом.

7.4. Размер и периодичность **доплат компенсационного характера за сверхурочную работу** устанавливается Комиссией по распределению материального стимулирования ГБДОУ в соответствии со ст.152 ТК РФ по факту выполнения работы в твердом денежном эквиваленте фиксированной величиной, утверждается руководителем, и оформляется отдельным приказом.

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

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

Такого вида доплаты могут устанавливаться:

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

Доплаты компенсационного характера, устанавливаемые по конечному результату работы и на определеннй период:

№ п/п	вид доплаты	категория работников (должности) в соответствии со штатным расписание	размер доплаты (в %)	период, на который устанавливается доплата
7.6.1.	Работа в различных комиссиях, стабилизирующих деятельность ГБДОУ	специалисты, руководители (заместитель заведующего), служащие	до 15	по факту
7.6.2.	Активное участие в разработке локальных нормативных актов (положений, инструкций и т.п.)	специалисты, руководители (заместитель заведующего)	до 15	по факту
7.6.3.	Выполнение работ по благоустройству земельного участка ГБДОУ: озеленение, покраска оборудования, уход за цветниками, оформлении участка	специалисты, руководители (заместитель заведующего), служащие, рабочие (рабочий КОРЗ, уборщик территории)	до 60	по факту
7.6.4.	Личное практическое участие в проведении ремонтных работ	все категории	до 100	по факту
7.6.5.	Помощь администрации при выполнении бюджета: работа в качестве курьера	все категории	до 15	по факту

7.6.6.	Личное практическое участие в открытых мероприятиях ГБДОУ: - на своей группе; - на другой группе; - в открытом мероприятии районного уровня; - в открытом мероприятии городского уровня; - в открытом мероприятии международного уровня;	непедагогические работники	до 5 до 10 до 20 до 60	по факту
7.6.7.	Подготовка открытых мероприятий.	Все категории	до 30	По факту
7.6.8.	Оформление интерьеров ГБДОУ	специалисты (воспитатель), служащие, рабочие	до 30	по факту
7.6.9	Пошив костюмов, изготовление декораций и атрибутов в рамках реализуемых в ГБДОУ образовательных программ	специалисты, служащие, рабочие (рабочий КОРЗ)	до 30	по факту
7.6.10.	Выход в детский сад по приезду группы быстрого реагирования	все категории работников	до 10	по факту
7.6.11.	Составление отчетов в рамках мониторинга и по запросу вышестоящих инстанций	руководители, педагогические работники	до 20	по факту
7.6.12	Участие в устранении аварийных и других чрезвычайных ситуаций	все категории работников	до 100	по факту
7.6.13	Дежурство в выходные и праздничные дни	все категории работников	до 50	по факту
7.6.14	Осуществление фильтра детей, сотрудников и других по посетителям ГБДОУ	все категории работников	до 25	по факту в период профилактики вирусных (включая коронавирусные) инфекций или карантина
7.6.15	Приготовление дезинфицирующих растворов	руководители (заместитель заведующего)	до 20	по факту в период профилактики вирусных (включая коронавирусные) инфекций или карантина
7.6.16	Утилизация одноразовых масок в течении дня, санитарная обработка спецодежды по истечении рабочего дня	руководители (заместитель заведующего), служащие	до 20	по факту в период профилактики вирусных (включая коронавирусные) инфекций или карантина

7.7. Доплаты к должностному окладу руководителя ГБДОУ за работу, не входящую в круг должностных обязанностей устанавливаются приказом учредителя с учетом деятельности за отчетный период.

## 8. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ИЗ ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ

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

стимулирующие выплаты		
вид выплат	ограничения или рекомендации по размеру выплат	ссылка на законодательные, локальные акты и документы
<b>Надбавки педагогическим работникам за высокое</b>	По сумме набранных баллов в пределах значений для каждого	Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от

<p><b>качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями</b></p>	<p>показателя критерия занимаемой должности</p>	<p>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» п.8.2. настоящего положения и приложение 1,2 к настоящему Положению</p>
<p><b>Надбавки педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда</b></p>	<p>В пределах размеров, соответствующих видам надбавок для занимаемой должности. Устанавливаются в твердом денежном эквиваленте</p>	<p>п.8.3. настоящего Положения</p>
<p><b>Надбавки к должностному окладу руководителя за высокое качество (результативность) работы, интенсивность</b></p>		<p>Приказ учредителя ГБДОУ</p>

**8.2. Надбавки педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда** устанавливаются в соответствии с эффективными показателями их деятельности (см. Приложение 1).

Количество баллов конкретного педагогического работника определяется по среднему значению по итогам работы шести месяцев Комиссией по оценке показателей эффективности деятельности педагогического работника ГБДОУ с учетом самооценки самого педагогического работника, служебных записок старшего воспитателя и наличия индикаторов критерия. Надбавка устанавливается на следующее полугодие, в течение которого количество баллов остается неизменным. Об изменении размера надбавки в баллах в следующем полугодие педагогический работник уведомляется за два месяца. Размер надбавки в баллах фиксируется в дополнительном соглашении к разделу «Оплата труда» трудового договора ГБДОУ и педагогического работника.

О ежемесячной стоимости одного балла в текущем месяце педагогический работник знакомится дополнительно под роспись в соответствующем приказе, утвержденным руководителем ГБДОУ, который составляется по результатам деятельности Комиссии по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ.

Расчет размера надбавки педагогического работника производится ежемесячно Комиссией по распределению фонда материального стимулирования в соответствии с Порядком расчета выплат по показателям эффективности деятельности педагогическим работникам (см. Приложение 2)

Далее утверждается руководителем и оформляется приказом установленной формы.

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

При наличии письменных обоснованных жалоб от участников образовательного процесса, взысканий, зафиксированных в приказах руководителя ГБДОУ в любом из шести месяцев, надбавки за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями деятельности педагогического работника снимаются на все следующее полугодие.

В случае снятия взыскания до истечения вышеуказанного периода, решением комиссии по оценке эффективности деятельности педагогического работника надбавка за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда по эффективным показателям его деятельности устанавливается с даты, следующей за датой приказа по отмене дисциплинарного приказа. При этом при подсчете среднего балла за полугодие по показателю, по которому имеется взыскание баллы снимаются в месяце, когда взыскание было наложено на педагогического работника.

По усмотрению Комиссии по оценке показателей эффективности деятельности педагогического работника допускается установление баллов педагогическим работникам, выполняющим работу по внешнему и внутреннему совместительству в соответствии с эффективными показателями их деятельности.

Педагогический работник вправе обратиться в Комиссию по оценке показателей эффективности деятельности работника в случае несогласия последнего с ее выводами. Обращение оформляется письменно в виде заявления, где конкретно сформулированы причины обращения. Комиссия на внеочередном заседании оформляет письменный ответ, не позднее истечения двух недель с момента обращения. На внеочередном заседании обязательно присутствие руководителя ГБДОУ и педагогического работника, обратившегося в Комиссию по оценке показателей эффективности деятельности работника. В случае спорных вопросов Комиссия по оценке показателей эффективности деятельности работника вправе вынести их на обсуждение Общего собрания работников ГБДОУ.

**8.3. Размер надбавок непедагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда** устанавливается к должностным окладам и рабочим ставкам сотрудникам ГБДОУ Комиссией в твердом денежном эквиваленте, утверждается руководителем 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.

Вновь поступившим на работу в ГБДОУ не педагогическим работникам надбавки устанавливаются только на очередном запланированном заседании Комиссии по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ. На период с момента приема на работу непедагогического работника и до очередного заседания Комиссии по распределению фонда материального стимулирования надбавки не предусмотрены Положением о комиссии по распределению фонда материального стимулирования работникам ГБДОУ. Если в трудовом договоре с непедагогическим работником предусматривается испытание при приеме на работу, то надбавки в соответствии с эффективными показателями устанавливаются или не устанавливаются по усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования.

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

№ п/п	должность	вид надбавки	размер надбавки (в % или в рублях)	период, на который устанавливается надбавка
8.3.1	<b>Заместитель заведующего, завхоз, специалист по кадрам, специалист по закупкам</b>	Экономное и грамотное расходование средств по статьям сметы денежных средств	до 3 000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
		Добросовестное осуществление контроля и своевременное оформление соответствующей документации по обеспечению сохранности имущества ГБДОУ	до 3 000,00	
		Качественная подготовка и проведение мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году	до 5 000,00	
		Своевременное и грамотное осуществление документооборота с централизованной бухгалтерией	до 3 000,00	

		Эффективная работа с подрядными организациями	до 3 000,00			
		Организация функционирования ГБДОУ при ЧС	до 3 000,00			
		Квалифицированная подготовка документации для проведения электронных аукционов	до 2 000,00			
8.3.2.	<b>Помощник воспитателя</b> Посещаемость группы воспитанниками:	Посещаемость воспитанниками группы старший возраст	1 000,00 500,00 300,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ		
		комб.н-ть			комп. н-ть	младший, средний возраст
		90-100%			100%	86-100%
		81-89%			90-99%	71-85%
		71-80%			80-89%	60-70%
		- помощь педагогическим работникам в реализации ООП ГБДОУ: - помощь при организации совместной деятельности педагога с детьми; - помощь при формировании у детей навыков самообслуживания; - помощь при проведении закаливающих процедур; - сопровождение детей при проведении мероприятий за пределами ГБДОУ	до 1 000,00 до 1 000,00 до 1 000,00 до 1 000,00 до 1 000,00			
8.3.3.	<b>Повар</b>	Образцовое содержание пищеблока (акты проверок)	до 2 000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ		
		Высокое качество приготовления пищи (на основании заключений бракеражной комиссии)	до 3 000,00			
8.3.4.	<b>Кухонный рабочий, мойщик посуды</b>	Качественное и добросовестное выполнение требований СанПиН (отсутствие серьезных замечаний со стороны медицинского персонала, администрации, воспитателей группы своевременное устранение недочетов)	до 2 000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ		
8.3.5	<b>Кладовщик</b>	Эффективная работа с поставщиками: обеспечение своевременных поставок и качество поставляемых продуктов	до 1 000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ		
8.3.6	<b>Кастелянша</b>	Стирка мягких игрушек по просьбе воспитателей	до 1 000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ		
		Качественное и добросовестное выполнение требований СанПиН (отсутствие серьезных замечаний со стороны медицинского персонала, администрации, воспитателей группы своевременное устранение недочетов)	до 1 000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ		
		Подготовка костюмов и атрибутов для открытых мероприятий (глажка и стирка)	до 1 000,00	по усмотрению Комиссии по распределению фонда		

				материального стимулирования работников ГБДОУ
8.3.7.	<b>Уборщик служебных помещений</b>	Высокое качество работы по поддержанию чистоты в зданиях ГБДОУ	до 1 000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
8.3.8.	<b>Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, Электромонтер по ремонту и обслуживанию Электрооборудования</b>	Оперативное и качественное устранение неполадок	до 1 000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ
		Оперативность работы при ЧС, включая сверхурочную	до 5 000,00	
8.3.9.	<b>Уборщик территории</b>	Интенсивность и напряженность труда, дополнительные нагрузки в сезонные периоды: весна, зима, осень	до 3 000,00	по факту, и усмотрению Комиссии по распределению фонда материального стимулирования работников ГБДОУ

**8.4.** Надбавки к должностному окладу руководителя ГБДОУ за высокое качество (результативность) работы, интенсивность работы устанавливаются приказом администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга с учетом деятельности за отчетный период.

## 9. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

9.1. Премирование - форма оплаты по труду, при которой, за выполнение (перевыполнение) определенных показателей выплачивается дополнительное вознаграждение (премия) сверх установленной заработной платы.

9.2. Денежные средства на дополнительное вознаграждение (премии) работников ГБДОУ в условиях вступления в силу эффективных контрактов с работниками выделяются в случаях:

- экономии фонда надбавок и доплат ГБДОУ;
- экономии фонда должных окладов и фонда рабочих ставок ГБДОУ;
- дополнительное финансирование по распоряжению учредителя ГБДОУ.

9.3. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников ГБДОУ в улучшении результатов работы ГБДОУ.

9.4. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

9.5. Премирование руководителя ГБДОУ производится на основании решения администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.

9.6. В ГБДОУ может осуществляться текущее и (или) единовременное премирование.

**Текущее премирование** может осуществляться по итогам работы за определенный период времени (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и др.) в случае достижения работником высоких производственных показателей труда при одновременно безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором. Достижение работником высоких производственных показателей определяется в

установленном настоящим Положением порядке в соответствии с критериями премирования для данной категории работников.

**Единовременное премирование** (разовые премии) может осуществляться в отношении любого работника ГБДОУ:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий администрации ГБДОУ;
- за напряженность и интенсивность выполняемой работы; за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение образовательной деятельности);
- по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилей ГБДОУ и др.);
- по случаю торжественного события в личной жизни работника (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка, выход на пенсию и др.);
- по случаю профессиональных праздников и праздничных дней: «День воспитателя и дошкольного работника», «День учителя», «Международный женский день», «День защитника отечества», «Новый год» и др.;
- за эффективность работы профсоюзного комитета ГБДОУ, например, за проявление творческой инициативы и активной деятельности в составе профсоюзной организации, а также за результативность работы по представлению интересов членов трудового коллектива;
- за эффективность работы в составах различного вида групп (творческих, рабочих и др.);
- за значительный вклад в повышение статуса и имиджа ГБДОУ, района, города, страны на различных уровнях (районный, городской, международный): участие в конкурсах, проектах, конференциях и т.п.

9.7. По целевому назначению выделяют следующие виды премий в ГБДОУ:

	Виды премий			
	индивидуальная	коллективная	корпоративная	целевая
<b>Оценочные показатели</b>	Результаты работы каждого сотрудника за месяц	Результаты работы структурного подразделения (группа, пищеблок), категории работников (руководители, педагогические специалисты, прочие специалисты, рабочие)	По финансовым итогам работы ГБДОУ (квартал, год и т.п.)	За разовые достижения
<b>Цель</b>	Стимулирует работника к достижению конкретной цели	Стимулирует работников любого подразделения, категории к достижению конкретной цели в определенный период.	«Подкрепляет» коллективную премию и поощряет каждого работника вне зависимости от результативности работы его структурного подразделения или категории. Главное – успехи ГБДОУ в целом.	Стимулирует работников на выполнение разовых работ по своей инициативе. Выплачивается за проявленную активность, оригинальность решения проблемы.

9.8. Премирование работников производится на основании приказа руководителя ГБДОУ. Решение о премировании работников и размерах премирования во всех случаях принимается руководителем (заведующим) ГБДОУ, а также Комиссией по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ на основе индивидуальной оценки труда каждого работника с учетом мнения руководителей структурных подразделений (завхоза и старшего воспитателя) на основании показателей премирования.

9.9. Премии, вне зависимости от их вида, устанавливаются в абсолютной величине и твердом денежном эквиваленте по отношению к должностным окладам (рабочим ставкам) работников ГБДОУ.

9.10. Индивидуальное и коллективное текущее премирование осуществляется на основании показателей премирования:

- для работников категории «Руководители» (за исключением руководителя ГБДОУ) (см. Приложение 3);

- для педагогических работников категории «Специалисты» (см. Приложение 4);
- для работников категории «Служащие» (помощники воспитателей) (см. Приложение 5);
- для работников пищеблока (см. Приложение 6);
- для работников категории «Рабочие» (за исключением работников пищеблока) (см. Приложение 7).

Оценка каждого показателя индивидуального и текущего премирования производится в бальной системе Комиссией по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ.

9.11. При корпоративном текущем премировании основным показателем для всех работников является результат деятельности всего образовательного учреждения, поэтому сумма на премирование делится поровну между всеми сотрудниками ГБДОУ.

9.12. Целевое единовременное премирование осуществляется на основании показателей целевого единовременного премирования (см. Приложение 8). Оценка каждого показателя устанавливается в твердом денежном эквиваленте.

9.13. Премии не назначаются и не выплачиваются работникам, уволенным до момента принятия администрацией ГБДОУ решения о назначении и выплате премии в установленном порядке.

9.14. Премии недавно принятым на работу сотрудникам устанавливаются по усмотрению администрации ГБДОУ.

9.15. Расчет размера премии по показателям премирования работника производится по формуле:

$$ПВ = СБ * ОКБ$$

где ПВ – премия,

СБ – стоимость 1 балла,

ОКБ – общее количество баллов, набранное по показателям премирования.

3.2. Расчет стоимости 1 балла при оценке показателей премирования производится по формуле:

$$СБ = \frac{СЭ (П)}{КПР * Б_{\max}}$$

где СБ – стоимость 1 балла,

СЭ (П) – сумма экономии (поступлений),

Б<sub>макс</sub> – максимальное количество баллов, которое может набрать работник по показателям премирования.

КПР – количество премируемых работников

9.16. В случае коллективного текущего премирования нескольких структурных подразделений или категорий работников, сумма, приходящаяся на премии работников одного структурного подразделения или категории, рассчитывается по формуле:

$$СП_{\text{сп/к}} = \frac{СЭ (П)}{КПР} * КПР_{\text{сп/к}}$$

где СЭ (П) – сумма экономии (поступлений),

СП<sub>сп/к</sub> – премий структурного подразделения или категории,

КПР – количество премируемых работников,

КПР<sub>сп/к</sub> – количество премируемых работников структурного подразделения или категории

Расчет стоимости 1 балла при оценке показателей премирования производится по формуле:

$$СБ = \frac{СП_{\text{сп/к}}}{КПР_{\text{сп/к}} * Б_{\max \text{ сп/к}}}$$

где СБ – стоимость 1 балла,

СП<sub>сп/к</sub> – премий структурного подразделения или категории,

Б<sub>макс сп/к</sub> – максимальное количество баллов, которое может набрать работник по показателям премирования для своего структурного подразделения или категории,

КПР сп/к – количество премируемых работников структурного подразделения или категории.

9.17. Основными условиями построения системы премирования ГБДОУ являются:

- справедливость (сбалансированность занятости и интенсивности труда с размером премии);
- возможность прямого (непосредственного) влияния работников ГБДОУ на величину (повышение, или снижение) показателей премирования.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

9.18. Условия, при которых премия не начисляется или снижается:

- невыполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка;
- нарушение безопасности и противопожарной защиты;
- не соблюдение санитарных норм и правил;
- невыполнение приказов и распоряжений руководства;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу работодателя;
- нарушение воспитательно-образовательного процесса по вине работника;
- отсутствие работника на работе более 50% рабочего времени расчетного периода.

## 10. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

10.1. Материальная помощь оказывается сотрудникам ГБДОУ, находящимся в сложной жизненной ситуации, на основании письменного заявления сотрудника по согласованию с профсоюзной организацией и общего собрания работников ГБДОУ.

Оказание материальной помощи производится на основании приказа заведующего ГБДОУ.

Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

№ п/п	мотивация для оказания материальной помощи	сумма в рублях
4.8.1.	Потеря близких родственников (родители, муж, жена, дети)	до 25 000,00
4.8.2.	Оказание помощи семье погибшего сотрудника ГБДОУ	до 25 000,00
4.8.3.	Длительная болезнь или инвалидность сотрудника ГБДОУ	до размера оклада
4.8.4.	Длительная болезнь и дорогостоящее лечение близкого члена семьи	до 25 000,00
4.8.5.	При чрезвычайных ситуациях, нанесших ущерб имуществу сотрудника ГБДОУ	до 25 000,00
4.8.6.	В связи с тяжелым материальным положением	до 25 000,00
4.8.7..	При посещении платных курсов повышения квалификации, платных конференций, семинаров (на основании платежных документов и по согласованию с педагогическим советом ГБДОУ)	до 10 000,00
4.8.8.	При рождении ребенка	до 25 000.00

**Показатели эффективности деятельности педагогического работника**

указать ФИО, должность и возрастные группы на которых работает педагогический работник \_\_\_\_\_,

за период работы \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Значения критерия	Шкала оценивания индикатора		Периодичность проведения оценки критерия	Самооценка педагога	Оценка экспертной комиссии
1.	Уровень овладения обучающимся необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования, образовательной программой дошкольного образования, адаптированной для обучающихся с ОВЗ (тяжелыми нарушениями речи) ГБДОУ	Доля воспитанников, с положительной динамикой по показателям целевым ориентирам соответствующей образовательной программы для своего возраста	Соотношение среднего количества воспитанников с положительной динамикой развития к списочному составу группы (ГБДОУ)	60%-80% - 3 балла; 80%-100% - 5 баллов		1 раз в год (или более по усмотрению ППк)		
2.	Участие обучающихся ГБДОУ в официальных смотрах, выставках, конкурсах, и соревнованиях районного, городского уровня, на уровне ГБДОУ	Количество мероприятий, в которых воспитанники принимали участие на основании фото и видео материалов, отзывов от родителей и от представителей соответствующих вышестоящих инстанций	Общее количество мероприятий с участием воспитанников, полученное путем суммирования мероприятий каждого уровня	Районного уровня: - участие – 3 - 1-ое место- 8 - 2-ое место – 5 - 3-ее место – 4	Городского, российского, международного уровня: - участие – 5 - 1-ое место- 15 - 2-ое место – 8 - 3-ее место – 5	1 раз в полгода (январь, июль) – средний балл по итогам работы за 6 шесть месяцев летний период – при условии работы с детьми		
				Внутри детского сада: - участие – 2 - 1-ое место - 6 - 2-ое место - 4 - 3-ее место – 3				

3.	Создание условий для сохранения и укрепление здоровья обучающихся	Профилактика и отсутствие травматизма	Отсутствие травм	Наличие травм – 0 баллов; Отсутствие травм – 3 балла.			
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Создание сайта в период оценки, авторские публикации на своем сайте и сайте ГБДОУ, авторские публикации на других сайта	Скриншоты и электронная ссылка на сайт, публикацию Количество сайтов и публикаций	создание сайта – 4 балла публикация на своем сайте или сайте ГБДОУ – от 2 до 4 баллов (на усмотрение комиссии) публикации на других сайтах – от 1 до 3-х (на усмотрение комиссии)	1 раз в полгода (январь, июль) – средний балл по итогам работы за 6 шесть месяцев летний период – при условии работы с детьми		
		Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах	Копии грамот, дипломы и т.д.	<u>уровень ГБДОУ:</u> участник – 1 балл; победитель – 3 балла. <u>районный уровень:</u> участник – 10 балла; победитель – 15 баллов <u>городской уровень:</u> участник – 15 баллов; победитель – 20 баллов <u>всероссийский /международный уровень –</u> участник – 20 баллов; победитель – 25 баллов			
		Участие в инновационной деятельности	Приказ руководителя о включении педагогов в инициативную группу. Материалы, подготовленные по заданию руководителей. стажировочной площадки. Материалы, подтверждающие участие в деятельности стажировочной площадки (фото, скриншоты, тексты выступлений, кейсовые задания	От 1 до 10 баллов Оценивается с учетом мнения руководителей стажировочной площадки			
		Результаты владения информационно-коммуникационной компетенцией	Методические материалы, созданные с помощью ИКТ (электронные материалы: игра, презентация,	Все оценивается с учетом мнения старшего воспитателя, методиста, комиссии За качественное оформленные - игра или презентация – от 2 до 4			

			фотоколлаж, видеоролик, мультфильм). Материалы по итогам образовательной деятельности, готовые к размещению в группе ВКонтакте, на сайте ГБДОУ, на стендах ГБДОУ. Фотофиксация оформленных стендов. Оформленная документация по запросу администрации	баллов; - фотоколлаж – до 3-х баллов; - видеоролик – до 5 баллов; - мультфильм – от 5 до 10 баллов; - материал на сайте или ВКонтакте – до 5 баллов; - оформление стенда – до 5 баллов; - документация по запросу – до 10 баллов;			
		Реализация проектной деятельности	Предоставление оформленного проекта. Фотофиксация атрибутов.	Участие в реализации проекта ГБДОУ с фиксацией результатов – до 5 баллов; Разработка, реализация и оформление собственного проекта с фиксацией результатов: - краткосрочный (от 1 до 2 недель) – до 5-ти баллов; - долгосрочный (от 1 месяца) – до 8 баллов. Атрибуты для тематического мероприятия – до 10 баллов (с учетом мнения старшего воспитателя, методиста)			
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ, комиссий, жюри конкурсов, творческих групп, экспертная деятельность	Копия приказов	уровень ГБДОУ: – 2 балла; районный уровень: 3 балла; городской уровень: 5 баллов	1 раз в полгода (январь, июль) – средний балл по итогам работы за 6 шесть месяцев летний период – при условии работы с детьми		
6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	Приказ руководителя о назначении наставника, план работы наставника, результаты проведенной работы	5 баллов	1 раз в полгода (январь, июль) – средний балл по итогам работы за 6 шесть месяцев летний период – при условии		
		Выступления на различного уровня профессиональных	Количество мероприятий в которых педагогический работник принял участие,	районный уровень: 5 баллов городской уровень: 7 баллов; всероссийский /международный			

		конференциях, форумах и т.п.	подтвержденных копиями листов регистрации, сертификатами	уровень – 8 баллов	работы с детьми									
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие плана самообразования на текущий учебный год  Наличие отчета по плану самообразования	Наличие плана самообразования на 01 сентября текущего учебного года; наличие отчета по плану самообразования на 31 мая текущего учебного года	до 5 баллов (на усмотрение старшего воспитателя, методиста)	1 раз в полгода (январь, июль) – средний балл по итогам работы за 6 шесть месяцев летний период – при условии работы с детьми									
					1 раз в полгода (январь, июль) – средний балл по итогам работы за 6 шесть месяцев									
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	Документально подтверждённые данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	Отсутствие жалоб – 1 балл; Наличие жалоб – 0 баллов	1 раз в полгода (январь, июль) – средний балл по итогам работы за 6 шесть месяцев летний период – при условии работы с детьми									
								Совместная деятельность педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей)						
								Участие родителей в создании интерактивной РППС	Фото фиксация пособий, атрибутов и т.п., созданных при участии родителей	Пособие, атрибут, созданный при участии родителей – до 5-ти баллов (на усмотрение комиссии)	1 раз в полгода (январь, июль) – средний балл по итогам работы за 6 шесть месяцев			
								Участие родителей в мероприятиях ГБДОУ.	Лист регистрации мероприятия Видео и фото фиксация	Участие родителей в мероприятиях – 3 балла (за каждое мероприятие)	летний период – при условии работы с детьми			
		Сопровождение и обследование детей, обращающихся в ГБДОУ и не являющихся обучающимися ГБДОУ, при прохождении ими ТПМПК; ведение документации по этому вопросу	Журнал консультаций	Каждая консультация – 1 балл										

		Дополнительная индивидуальная работа специалистов с детьми с особыми потребностями по решению ППк	План индивидуальной работы на месяц	За каждого ребенка – до 5-ти баллов			
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	Оценивается старшим воспитателем или методистом	Ведение документации с замечаниями – 1 балл; без замечаний – 2 балла; особо качественный уровень – 3 балла.	1 раз в полгода (январь, июль) – средний балл по итогам работы за 6 шесть месяцев летний период – при условии работы с детьми		
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями (дети – инвалиды; дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации)	Дети-инвалиды – ИОМ на текущий учебный год в соответствии с ИПРА, отчет о реализации ИОМ за каждое полугодие; документация на основании Положения об организации работы с неблагополучными семьями.	6 баллов за каждого ребенка.	1 раз в полгода (январь, июль) – средний балл по итогам работы за 6 шесть месяцев летний период – при условии работы с детьми		
		Реализация индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) поддержки детей проявляющих выдающиеся способности.	Индивидуальный образовательный маршрут на текущий учебный год (план мероприятий с фиксацией результатов проведенной работы). Отчет о реализации ИОМ за каждое полугодие.	От 1 до 5 баллов за каждого ребенка.	1 раз в полгода (январь, июль) – средний балл по итогам работы за 6 шесть месяцев летний период – при условии работы с детьми		
Педагог: _____ / _____ / <i>подпись</i> <i>ФИО</i>			Дата заседания комиссии:				
Дата заполнения:			Председатель комиссии: _____ / _____ / <i>Подпись</i> <i>ФИО</i>				
С выводами комиссии			Члены комиссии: _____ / _____ / _____ / _____ /				

<i>согласен /не согласен</i>	
_____ «_____» _____ 20__ г. <i>подпись</i>	_____/_____/_____ _____/_____/_____ _____/_____/_____

***Приложение:***

**Пояснения по показателям**

(перечисляются мероприятия, игры и т.п. по разделам, с указанием количества баллов по месяцам)

## **Приложение 2**

*к Положению о порядке материального стимулирования работников  
ГБДОУ детского сада №16 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга*

### **Порядок расчета надбавок стимулирующего характера по показателям эффективности деятельности педагогическим работникам**

1.1. Порядок расчета надбавок стимулирующего характера по показателям эффективности деятельности педагогическим работникам (далее – Порядок расчета) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №16 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) разработан в соответствии с

– распоряжение 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»;

– Методических рекомендаций по введению эффективных контрактов с руководящими и основными категориями работников образовательных организаций дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования Санкт-Петербурга (приложение к письму Комитета по образованию от 16.01.2014 №03-20-8/14-0-0);

- штатного расписания ГБДОУ.

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

$$\boxed{\text{НПЭД} = \text{СБ} * \text{ОКБ}}$$

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

СБ – стоимость 1 балла,

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

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

$$\boxed{\text{СБ} = \text{НП} / \text{ОБ}}$$

где СБ – стоимость 1 балла,

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

ОБ – общее количество баллов всех педагогических работников ГБДОУ.

Часть фонда надбавок и доплат, приходящаяся на надбавки по эффективным показателям деятельности педагогических работников получается путем вычета из общей суммы фонда надбавок и доплат ГБДОУ (в соответствии с расчетом Комиссии по распределению фонда материального стимулирования ГБДОУ») итоговой суммы доплат компенсационного характера работникам ГБДОУ и надбавок и доплат, установленных в текущем месяце руководителю ГБДОУ в соответствии с распоряжением администрации Адмиралтейского района.

## **Приложение 3**

*к Положению о порядке материального стимулирования работников  
ГБДОУ детского сада №16 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга*

**ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ ДЛЯ РАБОТНИКОВ  
КАТЕГОРИИ «РУКОВОДИТЕЛИ»  
(за исключением руководителя (заведующего))**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя премирования</b>	<b>Оценка в баллах</b>
1.	Грамотное расходование средств по статьям сметы денежных средств в соответствии запланированными сроками	до 3
2.	Самостоятельное и грамотное оформление аукционной документации	до 3
3.	Своевременное и грамотное осуществление документооборота с централизованной бухгалтерией	до 2
4.	Эффективная работа с подрядными организациями	до 2
5.	Самостоятельная и грамотная разработка документации, связанной с организацией воспитательно-образовательного процесса:	
5.1.	разработка положений	до 3
5.2.	разработка документации по осуществлению контроля	до 1
5.3.	разработка документации по охране труда и ГО	до 2
5.4.	разработка документации по работе с кадрами	до 2
5.5.	разработка инструкций и памяток	до 1
5.6.	разработка должностных инструкций	до 1
5.7.	приказов по все видам деятельности	до 1
6.	Оптимизация номенклатуры дел ГБДОУ	до 1
7.	Работа с различными электронными программами:	
7.1.	по заполнению паспорта КСОБ	до 2
7.2.	формирование информации на Официальном сайте ГМУ	до 2
7.3.	формирование информации по проведению самообследования ГБДОУ	до 2
7.4.	другое	до 2
8.	Тиражирование своего опыта на сайте ГБДОУ или в сети Интернет	до 3
9.	Качественная подготовка и проведение мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году	до 3
10.	Грамотное и своевременное оформление паспорта готовности здания и т.п.	до 1
11.	Организация функционирования ГБДОУ при ЧС	до 3
12.	Ведение личных дел сотрудников и трудовых книжек	до 3
13.	Инициатива по оптимизации интерьеров ГБДОУ, а также прогулочной площадки	до 3
<b>МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ</b>		<b>48</b>

**Приложение 4**  
к Положению о порядке материального стимулирования работников  
ГБДОУ детского сада №16 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

**ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ  
КАТЕГОРИИ «СПЕЦИАЛИСТЫ»**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя премирования</b>	<b>Оценка в баллах</b>
1.	Высокий уровень подготовки открытых мероприятий	
1.1.	на уровне сада	до 1
1.2.	на уровне района	до 2
1.3.	на уровне города	до 3
1.4.	на международном уровне	до 5
2.	Разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности; распространение своего опыта и внедрение его в педагогический процесс ГБДОУ	до 5
3.	Плодотворное творческое взаимодействие с родителями; наличие положительных отзывов от родителей	до 3
4.	Активное участие в разработке локальных актов ГБДОУ, документации, непосредственно связанной с воспитательно-образовательной деятельностью	до 3
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 3
6.	Организация функционирования ГБДОУ при ЧС	до 5
7.	Значительный вклад в повышение уровня и престижа ГБДОУ	до 5
8.	Работа с различными электронными программами	до 3
9.	Превышение наполняемости групп (согласно СанПиН)	до 1
10.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях и т.п.:	
10.1	участие	до 1
10.2	призеры, победители районного уровня	до 2
10.3	призеры, победители городского уровня	до 3
10.4	призеры, победители международного уровня	до 5
11.	Результаты личного участия педагога в конкурсах и т.п.	
11.1.	участие	до 1
11.2	призеры, победители районного уровня	до 2
11.3	призеры, победители городского уровня	до 3
11.4	призеры, победители международного уровня	до 5
12.	Активное участие в методической работе ГБДОУ	до 3
13.	Высокий уровень оснащения предметно-развивающей среды	
13.1	группы	до 2
13.2	ГБДОУ	до 3
14.	Активная работа по самообразованию	до 1
15.	Сопровождение и обследование детей при прохождении ими РПМПК	до 2
16.	Инициатива по оптимизации интерьеров ГБДОУ, а также прогулочной площадки	до 3
<b>МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ</b>		<b>55</b>

**Приложение 5**  
к Положению о порядке материального стимулирования работников  
ГБДОУ детского сада №16 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

**ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ ДЛЯ РАБОТНИКОВ  
КАТЕГОРИИ «СЛУЖАЩИЕ»  
(помощники воспитателей)**

№ п/п	Наименование показателя премирования	Оценка в баллах
1.	Высокий уровень подготовки открытых мероприятий	
1.1.	на уровне сада	до 1
1.2.	на уровне района	до 2
1.3.	на уровне города	до 3
1.4.	на международном уровне	до 5
2.	Инициатива и эффективная помощь воспитателям при организации совместной деятельности с детьми	до 5
3.	Качественное и добросовестное выполнение требований СанПиН	до 5
4.	Плодотворное творческое взаимодействие с родителями; наличие положительных отзывов от родителей	до 3
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 3
6.	Организация функционирования ГБДОУ при ЧС	до 5
7.	Превышение наполняемости групп (согласно СанПиН)	до 1
8.	Инициатива по оптимизации интерьеров ГБДОУ, а также прогулочной площадки	до 3
<b>МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ</b>		<b>46</b>

*Приложение 6*

*к Положению о порядке материального стимулирования работников  
ГБДОУ детского сада №16 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга*

**ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ ДЛЯ РАБОТНИКОВ  
ПИЩЕБЛОКА**

№ п/п	Наименование показателя премирования	Оценка в баллах
1.	Высокий уровень подготовки открытых мероприятий	
1.1.	на уровне сада	до 1
1.2.	на уровне района	до 2
1.3.	на уровне города	до 3
1.4.	на международном уровне	до 5
2.	Качественное и добросовестное выполнение требований СанПиН, образцовое содержание пищеблока	до 5
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 3
4.	Высокое качество приготовления пищи (на основании заключений бракеражной комиссии)	до 5
5.	Организация функционирования ГБДОУ при ЧС	до 5
6.	Превышение наполняемости групп (согласно СанПиН)	до 1
7.	Инициатива по оптимизации интерьеров ГБДОУ, а также прогулочной площадки	до 3
<b>МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ</b>		<b>33</b>

*Приложение 7*

*к Положению о порядке материального стимулирования работников  
ГБДОУ детского сада №16 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга*

**ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ ДЛЯ РАБОТНИКОВ  
КАТЕГОРИИ «РАБОЧИЕ»**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя премирования</b>	<b>Оценка в баллах</b>
1.	Высокий уровень подготовки открытых мероприятий	
1.1.	на уровне сада	до 1
1.2.	на уровне района	до 2
1.3.	на уровне города	до 3
1.4.	на международном уровне	до 5
2.	Качественное и добросовестное выполнение требований СанПиН, образцовое содержание пищеблока	до 5
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 3
4.	Эффективная работа с поставщиками: обеспечение своевременных поставок и качества поставляемых продуктов	до 5
5.	Организация функционирования ГБДОУ при ЧС	до 5
6.	Инициатива по оптимизации интерьеров ГБДОУ, а также прогулочной площадки	до 3
7.	Стирка мягких игрушек по просьбе воспитателей	до 3
8.	Изготовление эксклюзивных атрибутов, пособий и т.п.	до 3
9.	Качественный уход за посадками на участке	до 5
<b>МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ</b>		<b>30</b>

### Приложение 8

к Положению о порядке материального стимулирования работников  
ГБДОУ детского сада №16 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

#### ПОКАЗАТЕЛИ ЕДИНОВРЕМЕННОГО ПРЕМИРОВАНИЯ

№ п/п	Наименование показателя премирования	Оценка в рублях
1.	Качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий администрации ГБДОУ	до 10 000,00
2.	Напряженность и интенсивность выполняемой работы; за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение образовательной деятельности)	до 10 000,00
3.	Эффективность работы профсоюзного комитета ГБДОУ, например, за проявление творческой инициативы и активной деятельности в составе профсоюзной организации, а также за результативность работы по представлению интересов членов трудового коллектива	до 10 000,00
4.	Торжественное событие в общественной жизни (юбилей ГБДОУ и др.)	от 10 000,00 до размера должностного оклада
5.	Торжественное событие в личной жизни работника (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка, выход на пенсию и др.)	от 10 000,00 до размера должностного оклада
6.	Профессиональные праздники и праздничные дни: «День воспитателя и дошкольного работника», «День учителя», «Международный женский день», «День защитника отечества», «Новый год» и др.;	до размера должностного оклада
7.	Эффективность работы в составах различного вида групп (творческих, рабочих и др.)	до 10 000,00
8.	Значительный вклад в повышение статуса и имиджа ГБДОУ, района, города, страны на различных уровнях (районный, городской, международный): участие в конкурсах, проектах, конференциях и т.п.	до 10 000,00