

ПРИНЯТО:

На Общем собрании работников
ГБДОУ №82 Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 2 от 06.11.2024 г

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий ГБДОУ детский сад №82
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга

_____/Н.С. Бужор/
Приказ №127 от 06.11.2024 г.

Документ подписан электронной подписью
Сертификат 2686e2e761e0a6d0068e684998784f38495070ca
Владелец Бужор Наталья Сергеевна
Действителен с 04.03.2024 г. по 28.05.2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК
КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, СТИМУЛИРУЮЩИХ
ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ**

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад №82 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по художественно-эстетическому развитию детей
Красногвардейского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург
2024

Общие положения

1.1. Положение О порядке установления доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат (далее – Положение) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 82 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей Красногвардейского района Санкт–Петербурга (далее – ОО), разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»,
- Законом Санкт–Петербурга от 05.10.2005 № 531–74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт–Петербурга» (далее – Закон),
- Законом Санкт–Петербурга №595-138 от 16.10.2024 «О внесении изменений в Закон Санкт–Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт–Петербурга»
- Законом Санкт–Петербурга от 22.11.2011 №728–132 «Социальный кодекс Санкт–Петербурга» (далее – Кодекс),
- 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» (далее – Постановление),
- Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 №818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» в целях определения порядка и условий установления надбавок и доплат работникам ОО.

1.2. В Положении применяются следующие понятия и термины:

- **фонд надбавок и доплат** – 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 к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;
- **надбавки** – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер;
- иные понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, определенных действующим законодательством.

2. Формирование фонда надбавок и доплат

2.1. Общая величина фонда надбавок и доплат (ФНДо) формируется путем суммирования нескольких фондов и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФНДо} = \text{ФНД} + \text{ФЭ} + \text{Фс},$$

где:

- ФНДо – общая величина фонда надбавок и доплат;
- ФНД – фонд надбавок и доплат, определенный органом государственной власти Санкт–Петербурга, в ведении которого находится ОО;
- ФЭ – фонд экономии должностных окладов и тарифных ставок (окладов);
- Фс – фонд расходов, направленных на реализацию мер социальной поддержки работников государственных учреждений.

3. Выплаты из фонда надбавок и доплат

3.1. Выплаты компенсационного характера.

3.1.1. Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

– каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 часов до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

3.1.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), осуществленной исключительно организациями, внесенными в реестр аккредитованных организаций по специальной оценке условий труда.

3.1.4. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются приказом руководителя на время отсутствующего работника, служебной необходимости.

Размеры и сроки действия компенсационных выплат производятся по решению Комиссии (выписка из протокола), оформляются приказом руководителя ОО.

3.1.5. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему дополнительную работу, не предусмотренную должностной инструкцией и трудовым договором работника.

Размеры и сроки действия компенсационных выплат производятся по решению Комиссии (выписка из протокола), оформляются приказом руководителя ОО.

3.2. Выплаты стимулирующего характера.

К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основе решения Комиссии по установлению доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат образовательного учреждения (далее – Комиссия) за отчетный период. Отчетными периодами являются:

- январь – июнь;
- июль – декабрь.

3.3. В качестве показателей эффективности деятельности работников, определяющих качество выполняемых работ в ОО выделены показатели и критерии:

3.3.1. Для педагогических работников:

№	Показатель эффективности	Критерии оценки эффективности	Баллы	Форма отчетности
1	Уровень овладения группы 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	10	
2	Участие воспитанников ОУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях ДОУ, районного и городского уровней	Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники группы ОУ принимали участие (очное участие). Учитывается количество баллов по наивысшему результату.	ДОУ-1 (за исключением выставок) Район 3 (не более 2) Город 5 (не более 2)	Подтверждающий документ
3	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий	15	
		Отсутствие травматизма воспитанников	10	
		Доля обучающихся, посещающих группу сверх нормы, установленной СанПиН 2.4.3648-20	0,1 балла за ребенка в день	
4	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства (районного и городского уровней)	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях (как участник)	10	Подтверждающий документ
		курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки,		
		посещение методобъединений ИМЦ (не меньше 5 раз в полугодие)		

		Публикации для сети ВКонтакте (от 1 поста в месяц).		
		Участие в инновационной деятельности		
		Владение информационно-коммуникативными компетенциями		
	Участие воспитанников ОУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях ДОУ, районного и городского уровней	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)	5	
5	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ	1	Подтверждающий документ
6	Степень вовлеченности в национальную систему педагогического роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	5	Подтверждающий документ
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения		Подтверждающий документ
7	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документ, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	1	Подтверждающий документ
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования		
8	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников)	10	
		Воспитательно-образовательная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями)	10	
9	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение	20	

		необходимой документации (инструктажи, физкультурно-оздоровительная работа и т.д.)		
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.)	3	
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности	2	
11	Организация работы в адаптационный период детей младшего возраста	Организация жизнедеятельности детей в период адаптации. Контроль за состоянием здоровья детей в период адаптации и коррекция возникающих нарушений.	2 полугодие 5	Лист адаптации
12	Выполнение общественно значимых работ по профилю педагогической деятельности (поручение администрации ГБДОУ или Красногвардейского района)	Перечень выполненных работ	1-3	
	Участие в социально-культурных проектах	«5 Добрых звезд», «Азбука в России», «Орлята-дошколята» и т.д.	2	
ИТОГО БАЛЛОВ:			91-114	

3.3.2. Для заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе

№	Показатель эффективности	Критерии оценки эффективности	Баллы	Форма отчетности
1. Показатели качества результатов образования и обеспечения его доступности				
1.1	Социально-педагогическая эффективность образовательного и воспитательного процессов	Участие педагогического коллектива ОУ в конкурсных мероприятиях		
		Сохранность контингента (на основании самоанализа педагогов и аналитических справок по итогам административного внутреннего контроля), соблюдение нормативной наполняемости групп.		
		Отсутствие нарушений, выявленных контролирующими и проверяющими органами в результате проверок		

		реализации образовательного и воспитательного процесса.		
1.2.	Показатели и критерии сохранения здоровья обучающихся в учреждении	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросу безопасности и сохранению здоровья обучающихся во время образовательного процесса.		
		Участие в обеспечении организации образовательного и воспитательного процесса в соответствии с СанПин, КСОБ, ППБ		
2. Показатели эффективности и качества управленческой деятельности				
2.1.	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	Выполнение в полном объеме государственного задания в части предоставления образовательных услуг, производимых за счет бюджетного субсидирования	10	
2.2.	Качество управления образовательным процессом	Организация работы по внедрению и применению в ОУ современных образовательных, в т.ч. информационно - коммуникационных технологий (по результатам самоанализа педагогов и аналитических материалов внутреннего административного контроля)	10	
		Участие в разработке (корректировка, обновление) локальных актов, регламентирующих деятельность ОУ	10	
2.3.	Качество управления функционированием ОУ	Участие в организации работы по укреплению материально-технической базы ОУ, динамика развития материального обеспечения образовательного учреждения	10	
		Участие в организации работы по привлечению средств от приносящей доход деятельности, направленных на укрепление материально-технической базы (обновление РППС)	10	
2.4.	Качество управления персоналом	Отсутствие обоснованных обращений педагогов по поводу конфликтных ситуаций в рамках управленческой деятельности	10	
		Личное участие в организации работы по своевременной аттестации педагогов и прохождению испытаний на соответствие должности. Отсутствие педагогических работников, не прошедших курсы повышения квалификации или переподготовки.	10	
ИТОГО БАЛЛОВ:				

3.3.3. Для заведующего хозяйством

№	Показатель эффективности	Критерии оценки эффективности	Баллы	Форма отчетности
1. Показатели эффективности и качества управленческой деятельности				
1.1.	<i>Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении</i>	Своевременное составление отчета о выполнении финансово-хозяйственной деятельности, материально-техническом обеспечении, размещение на официальном сайте и др. информационных интернет-порталах.	10	
2. Показатели эффективности и качества управленческой деятельности				
2.1.	<i>Качество управления функционированием ОУ</i>	Выполнение плана мероприятий по подготовке к новому учебному году, уровень подготовки к новому учебному году, своевременность сдачи акта готовности ОУ к началу нового учебного года.	10	
		Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10	
		Наличие приборов учета теплоэнергосносителей в исправном рабочем состоянии, оперативность принятия мер по устранению нарушений в работе приборов учета	10	
		Отсутствие замечаний на оформление и своевременное обновление КСОБ, выполнение мероприятий по обеспечению безопасности	10	
		Отсутствие замечаний на оформление и своевременное обновление Паспорта антитеррористической защищенности, Паспорта безопасности, выполнение мероприятий по обеспечению безопасности	10	
2.2.	<i>Эффективность управления финансами</i>	Стопроцентное исполнение утвержденных бюджетных субсидий и средств, полученных за счет приносящей доход деятельности за отчетный период	10	

		Отсутствие замечаний балансовой комиссии администрации Красногвардейского района к финансово-хозяйственной деятельности учреждения	10	
		Повышение показателей экономии тепло энергоресурсов, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосистем.	10	
		Отсутствие замечаний в организации и проведении инвентаризации нефинансовых активов учреждения	10	
		Своевременная постановка на учёт материальных ценностей, обеспечение сохранности материальных ценностей, отсутствие случаев утраты материальных ценностей.	10	
2.3.	Качество управления персоналом	Отсутствие обоснованных обращений работников по поводу конфликтных ситуаций в рамках управленческой деятельности	10	
ИТОГО БАЛЛОВ:			120	

3.3.4. Для делопроизводителя:

№	Показатель эффективности	Критерии оценки эффективности	Баллы	Форма отчетности
1	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений руководителя организации по делопроизводству.	10	
		Качественное ведение документации, заполнения личных дел сотрудников	10	
		Оформление личных дел воспитанников ДОУ, заполнение книги приказов воспитанников образовательного учреждения, обработка и регистрация личных дел в архив.	10	
		Подготовка договоров, дополнительных соглашений с родителями (законными представителями) и своевременное ознакомление с родителями (законными	10	

		представителями) с документацией		
		Содействие сотрудникам по различным вопросам делопроизводства	10	
		Своевременная и качественная подготовка необходимых документов для администрации и работников образовательного учреждения	10	
2	Своевременное и достоверное предоставление отчетности	Работа с базой АИСУ «ПараГраф». Отсутствие нарушения в предоставлении сдачи базы АИСУ «ПараГраф» в вышестоящие организации.	10	
		Исполнение поручений ИМЦ о сдаче данных базы АИСУ «ПараГраф»	10	
		Работа с базой «Табель ДОО» на портале Egisso.kais-kro, отсутствие нарушений в табелировании.	10	
3	Исполнительная дисциплина (качественное Ведение документации, своевременное предоставление материалов)	Отсутствие замечаний со стороны руководителя	10	
		Выполнение разовых, особых важных работ, поручений	10	
ИТОГО БАЛЛОВ:			110	

3.3.5. Для помощника воспитателя:

№	Показатель эффективности	Критерии оценки эффективности	Баллы	Форма отчетности
1	Эффективность участия в образовательном процессе	Непосредственная помощь воспитателю по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения (дежурство, одевание, раздевание)	1	
		Присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей;	1	
		Соблюдение режима дня воспитанников	1	
		Помощь воспитателям в организации щадящего режима для ослабленных детей	1	
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Содержание помещений возрастной группы, рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН,	1	

		качественная уборка помещений согласно графику.		
		Своевременное выполнение распоряжений заведующей, заместителя заведующей по УВР, заведующего хозяйством, требований медицинской сестры	1	
		Своевременность прохождения медосмотра, санминимума	1	
3	Сохранность оборудования и имущества, находящегося в подотчете помощника воспитателя	Отсутствие битой и сколотой посуды.	1	
		Бережливое отношение к электроприборам, мебели, спец. одежде	1	
	Соблюдение этики взаимоотношений со всеми участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений	1	
ИТОГО БАЛЛОВ:			10	

3.3.6. Для машиниста по стирке и ремонту белья и спецодежды:

№	Показатель эффективности	Критерии оценки эффективности	Баллы	Форма отчетности
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Содержание помещений, рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений согласно графику.	1	
		Своевременная и качественная стирка, подготовка штор, костюмов и спецодежды для сотрудников.	1	
		Своевременный ремонт и маркировка белья, спецодежды и прочего мягкого инвентаря	1	
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки белья	1	
		Своевременное выполнение распоряжений заведующей, заместителя заведующей по УВР, заведующего хозяйством, требований медицинской сестры	1	
		Своевременность прохождения медосмотра, санминимума	1	
2	Сохранность оборудования и	Сохранность технологического оборудования.	1	

	имущества, находящегося в подотчете помощника воспитателя	Бережливое отношение к электроприборам, мебели, спец. одежде	1	
		Соблюдение режима по экономии электро, водо- и теплоресурсов	1	
3	Соблюдение этики взаимоотношений со всеми участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений	1	
ИТОГО БАЛЛОВ:			10	

3.3.7. Для кастелянши:

№	Показатель эффективности	Критерии оценки эффективности	Баллы	Форма отчетности
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Содержание помещений, рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений согласно графику.	1	
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	1	
		Отсутствие замечаний на условия хранения мягкого инвентаря, обмундирования и др.	1	
		Мелкий ремонт мягкого инвентаря и постельных принадлежностей	1	
		Своевременное выполнение распоряжений заведующей, заместителя заведующей по УВР, заведующего хозяйством, требований медицинской сестры	1	
		Своевременность прохождения медосмотра, санминимума	1	
2	Сохранность оборудования и имущества, находящегося в подотчете помощника воспитателя	Сохранность технологического оборудования.	1	
		Бережливое отношение к электроприборам, мебели, спец. одежде	1	
		Соблюдение режима по экономии электро, водо- и теплоресурсов	1	
3	Соблюдение этики взаимоотношений со всеми участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений	1	
ИТОГО БАЛЛОВ:			10	

3.3.8. Для уборщика служебных помещений:

№	Показатель эффективности	Критерии оценки эффективности	Баллы	Форма отчетности
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Содержание помещений, рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН.	1	
		Соблюдение правил безопасности при приготовлении необходимых моющих и дезинфицирующих растворов для уборки закрепленных помещений.	1	
		Соблюдение графика генеральных уборок.	1	
		Отсутствие нарушений правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности.	1	
		Своевременное выполнение распоряжений заведующей, заместителя заведующей по УВР, заведующего хозяйством, требований медицинской сестры	1	
		Своевременность прохождения медосмотра, санминимума	1	
2	Сохранность оборудования и имущества, находящегося в подотчете помощника воспитателя	Сохранность технологического оборудования.	1	
		Бережливое отношение к электроприборам, мебели, спец. одежде	1	
		Соблюдение режима по экономии электро, водо- и теплоресурсов	1	
3	Соблюдение этики взаимоотношений со всеми участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений	1	
ИТОГО БАЛЛОВ:			10	

3.3.9. Для дворника:

№	Показатель эффективности	Критерии оценки эффективности	Баллы	Форма отчетности
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Содержание помещений, рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН.	1	
		Участие в проведении ремонтных, погрузочно-разгрузочных работ	1	
		Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	1	
		Отсутствие нарушений правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности.	1	

		Экстренное, своевременное реагирование на внештатную ситуацию (снегопад, наледи и т.д.)	1	
		Своевременность прохождения медосмотра, санминимума	1	
2	Сохранность оборудования и имущества, находящегося в подотчете дворника	Качественный уход за зелеными насаждениями и клумбами в летний период	1	
		Бережливое отношение к спецтехнике, мебели, спец. одежде	1	
		Соблюдение режима по экономии электро, водо- и теплоресурсов	1	
3	Соблюдение этики взаимоотношений со всеми участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений	1	
ИТОГО БАЛЛОВ:			10	

3.3.10. Для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания:

№	Показатель эффективности	Критерии оценки эффективности	Баллы	Форма отчетности
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Содержание помещений, рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН.	1	
		Участие в благоустройстве территории, участие в ремонтных работах, установка оборудования, мебели и т.д	1	
		Помощь педагогическому составу по оформлению мероприятий, стендов, изготовление наглядных материалов	1	
		Отсутствие нарушений правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности.	1	
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, оперативное устранение аварийных ситуаций, при наличии таких ситуаций	1	
		Своевременность прохождения медосмотра, санминимума	1	
2	Сохранность оборудования и имущества, находящегося в подотчете рабочего по комплексному	Сохранность технологического оборудования.	1	
		Обеспечение сохранности имущества, материалов, закрепленного (выданного) работнику для исполнения должностных обязанностей	1	

	обслуживанию и ремонту здания	Соблюдение режима по экономии электро, водо- и теплоресурсов	1	
3	Соблюдение этики взаимоотношений со всеми участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений	1	
ИТОГО БАЛЛОВ:			10	

3.3.11. Для электрика:

№	Показатель эффективности	Критерии оценки эффективности	Баллы	Форма отчетности
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Содержание помещений, рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН.	1	
		Участие в благоустройстве территории, участие в ремонтных работах, установка оборудования, мебели и т.д	1	
		Эффективное и своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций	1	
		Отсутствие нарушений правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности.	1	
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, оперативное устранение аварийных ситуаций, при наличии таких ситуаций	1	
		Своевременность прохождения медосмотра, санминимума	1	
2	Сохранность оборудования и имущества, находящегося в подотчете электрика	Сохранность технологического оборудования.	1	
		Обеспечение сохранности имущества, материалов, закрепленного (выданного) работнику для исполнения должностных обязанностей	1	
		Соблюдение режима по экономии электро, водо- и теплоресурсов	1	
3	Соблюдение этики взаимоотношений со всеми участниками образовательного процесса	Отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений	1	

ИТОГО БАЛЛОВ:	10	
----------------------	-----------	--

3.3.9. Размер выплаты педагогическим работникам устанавливается решением Комиссии, исходя из произведения набранных педагогом баллов на стоимость одного балла.

Стоимость одного балла рассчитывается по формуле:

$Стб = \sum \PhiСН / \sum окб$, где

Стб – стоимость одного балла;

$\sum \PhiСН$ – сумма фонда стимулирующих выплат, выделенная на выплату за качество выполняемых работ;

$\sum окб$ – общая сумма баллов, набранных педагогами.

Выплата производится при непосредственной работе с воспитанниками ежемесячно в период, следующий за отчетным.

3.3.10. Размер выплаты административно-управленческому персоналу устанавливается решением Комиссии, в соответствии с количеством набранных баллов. Стоимость 1 (Одного) балла равна 1 (Одному) проценту оклада, максимальное количество баллов - 120. Выплата производится ежемесячно в период, следующий за отчетным.

3.3.11 Размер выплаты вспомогательному персоналу устанавливается решением Комиссии, в соответствии с количеством набранных баллов. Стоимость 1 (Одного) балла равна 1 (Одному) проценту оклада, максимальное количество баллов - 10. Выплата производится ежемесячно в период, следующий за отчетным.

3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.4.1. Размеры и сроки действия выплат производятся по решению Комиссии (выписка из протокола), оформляются приказом руководителя ОО и устанавливается в процентном выражении к должностному окладу (тарифной ставке) или в абсолютном выражении – в рублях следующим категориям работников:

– административно–управленческому персоналу, прочим специалистам и служащим;

– основному персоналу;

– вспомогательному персоналу.

К административно–управленческому персоналу, прочим специалистам и служащим относятся: заместитель заведующего по АХР, документовед. К основному персоналу относятся старший воспитатель, педагогические работники, кроме педагогов дополнительного образования. К вспомогательному персоналу относятся: помощник воспитателя, дворник, рабочий КОРЗ, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, уборщик служебных помещений.

3.5. Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах планового фонда оплаты труда и не может приводить к его перерасходу.

3.5.1. В качестве показателей эффективности деятельности работников выделены:

Показатель – Интенсивность	Размер
Выполнение большого объема работ за меньший относительный временной интервал	Исчисляется в процентном выражении к должностному окладу (тарифной ставке) или в абсолютном выражении
Сложность выполняемых работ	
Участие в выполнении важных или срочных работ, мероприятий	
Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех участков ОО	
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ОО	

Участие в реализации национальных проектов и городских и районных программ	
Показатель – Высокие результаты	
Выполнение плановых заданий	
Применение в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда	
Проявление инициативы и самостоятельности	
Отсутствие нарушений в работе при проведении внутренних и внешних проверок	
Соблюдение требований к выполнению работ, предусмотренных должностными обязанностями	
Отсутствие обоснованных жалоб	

3.6. Премияльные выплаты.

3.6.1. премияльные выплаты устанавливаются приказом заведующего за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за учебный год;
- премия по итогам работы за календарный год;
- единовременная выплата в связи с особо значимыми событиями (юбилейными датами для сотрудников – 30, 35, 40, 45 и далее каждые пять лет) в размере 5,000 (Пять тысяч) рублей.

Премии устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и выплачиваются конкретным работникам (группе работников).

Размер премии определяется в индивидуальном порядке и исчисляется в процентах от должностного оклада или абсолютных величинах. Размер премии определяется по предоставлению предложений руководителей структурных подразделений.

Премии максимальными размерами не ограничены, а, не проработавшие полный расчетный период премируется с учетом трудового вклада и фактически проработанного времени. Работнику уменьшается премия по итогам работы или лишается премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премии не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание до его снятия.

3.7. Материальная помощь.

3.7.1. В целях социальной поддержки при наличии экономии фонда оплаты труда в учреждении может быть выплачена материальная помощь Работнику:

- в связи со смертью сотрудника или его близкого родственника – в размере 1 (Одного) МРОТ;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случае пожара, гибели имущества и т.д. – в размере 1 (Одного) МРОТ;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника – в размере 1 (Одного) должностного оклада.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается заведующим. В приказе на выплату материальной помощи конкретному Работнику указывается ее размер. Размер материальной помощи определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или абсолютных величинах.

3.8. Выплаты социальной поддержки работников. В соответствии с пунктами 5 и 6 статьи 45 главы 9 Кодекса и 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» ОО производит выплаты:

– ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт–Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт–Петербурге – молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет, являющимся педагогическими работниками ОО;

– денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы один раз в 5 лет – педагогическим работникам ОО.

Базовая единица, применяемая для расчета выплаты, равна базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов).

Решение о предоставлении социальной поддержки оформляется распоряжением исполнительного органа государственной власти Санкт–Петербурга, в ведении которого находится ОО.

Выплаты социальной поддержки предоставляются по основному месту работы.

4. Заключительные положения

4.1. Руководителю ОО размеры доплаты, надбавки и премии устанавливается по распоряжению исполнительного органа государственной власти Санкт–Петербурга, в ведении которого находится ОО.

4.2. Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до его пересмотра или отмены.