

ПРИНЯТО
на Общем собрании работников
Представитель работников
_____/Т.А.Бочарова
Протокол №6 от «30» августа 2024г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
ГБДОУ детский сад №12
_____/Т.А. Слободянюк/
Приказ № 124-од от «03» сентября 2024 г

Положение №4 о порядке распределения надбавок, доплат и стимулирующих выплат, о материальном поощрении работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №12 Приморского района Санкт-Петербурга

1. Основная часть.

1.1. Настоящее «Положение о порядке распределения надбавок, доплат и стимулирующих выплат работникам ГБДОУ детский сад № 12 Приморского района Санкт-Петербурга» далее - Положение, (далее – ГБДОУ) разработано с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников ГБДОУ.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Указом президента РФ №597 от 07.05.2012 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Распоряжением Правительства РФ План мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки"(утв. распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. N 722-р);
- Распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 №1994 «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов СПб»;
- 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 17 июля 2024 года) (редакция, действующая с 1 августа 2024 года);
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 21.06.2024 № 505 «О внесении изменения в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»
- Письмом Комитета по образованию СПб № 03-28-5968/24-П-П от 01. 07. 2024
- Постановлением от 16 июля 2019 года N 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 N 256 Правительства Санкт-Петербурга;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001г № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020);
- Приказом Минобрнауки России 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, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказом Министерства Труда и Социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта;
- Законом СПб от 05.10.2005 № 531-74 О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга «(с изменениями на 1 ноября 2024 года);
- подпунктом 6 пункта 1 статьи 51 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»,

1.3. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ГБДОУ №12, регламентирующим порядок формирования и использования средств стимулирующего фонда заработной платы работников ГБДОУ

1.4. Стимулирующая часть фонда заработной платы направлена на усиление материальной заинтересованности работников ГБДОУ в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Надбавки, доплаты и стимулирующие выплаты работникам ГБДОУ не имеют гарантированного характера и определенных размеров, так как зависят от объективной оценки результатов труда работника за определенный период. В случае невыполнения установленных показателей и критериев оценки результативности работы, работнику может быть отказано в соответствующих выплатах.

1.6. Настоящее Положение разрабатывается и принимается Общим собранием работников ГБДОУ, вводится в действие приказом заведующего по ГБДОУ. Настоящее Положение действует до момента введения в действие нового Положения о порядке распределения надбавок, доплат и стимулирующих выплат работникам ГБДОУ.

2. Источники формирования надбавок, доплат и стимулирующих выплат работникам:

2.1 Расходы на выплаты материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, надтарифного фонда. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников. Таким образом, источниками формирования поощрительного фонда являются:

- надтарифный фонд;
- экономия фонда заработной платы;
- отчисление от доходов по оказанию комплекса платных услуг;
- иные источники поступлений, не противоречащие действующему законодательству РФ

2.2 Привлечение учреждением дополнительных средств, указанных в настоящем пункте, не влечет за собой снижение нормативов и (или) абсолютных размеров финансового обеспечения деятельности ОУ за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

2.3 Во исполнении п.1 А Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мерах по реализации государственной политики». ФНД распределяется таким образом, чтобы обеспечить доведения ежемесячно средней заработной платы педагогических работников ОУ до средней заработной платы в регионе.

3. Порядок установления надбавок, доплат и стимулирующих выплат.

3.1. В целях материального стимулирования работников ОУ применяются следующие виды материального стимулирования: доплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, премия, материальная помощь.

3.2. Доплаты компенсационного характера (вредные условия труда):

3.2.1 Доплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (тарифным ставкам) работникам в пределах утвержденных учредителем ассигнований над тарифного фонда. Предусматриваются следующие доплаты компенсационного характера: за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ; за работу в ночное время в соответствии со ст. 154 ТК РФ; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 149,153 ТК РФ; за сверхурочные работы, не нормированный рабочий день в соответствии со ст. 119,149,152 ТК РФ; за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ ст. 151, за совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в соответствии со ст.149 – 151 ТК РФ.

3.2.2 Доплаты компенсационного характера за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда устанавливаются к должностным окладам сотрудников по результатам аттестации рабочих мест, проведению специальной оценки условий труда.

3.2.3 Размеры доплат компенсационного характера за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда устанавливается в процентном отношении к должностным окладам и тарифным ставкам работников по результатам работы комиссии по аттестации условий труда на рабочих местах, и фиксируются в протоколе аттестации рабочих мест. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями составляет четыре процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ч. 2 ст. 147 ТК РФ).

Гарантии и компенсации	Класс условий труда по результатам СОУТ	
Повышенный размер оплаты труда (ст.147 ТК РФ)	2	3.1
	-	4%

- начисляется за время фактической занятости работников на таких рабочих местах в размере не менее 4% от должностного оклада (ставки), по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда.
- аттестация рабочих мест и оценка условий труда в ГБДОУ производится экспертной комиссией (аттестуемой организацией) и документально оформляется.
- доплата за вредные условия труда исчисляется согласно аттестации рабочих мест по 8% за фактически отработанные часы на основании базовой ставки.
- конкретные размеры доплат и сроки доплат выплачиваются на основании приказа заведующего одновременно с зарплатой за текущий месяц.

3.2.4 Доплаты компенсационного характера за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 час.) устанавливаются в размере не ниже 20% от должностного оклада работника за каждый час работы в ночное время, в соответствии с графиком работы (ст. 154 ТК РФ). Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются (ч. 3 ст. 154 ТК РФ) локальным нормативным актом.

3.2.5 Доплата исчисляется исходя из часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы). Следовательно, при установлении доплаты за работу в ночное время другие доплаты и (или) надбавки не учитываются.

3.2.6 Доплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в двойном размере. Выходными являются дни еженедельно предоставляемого непрерывного отдыха. Порядок предоставления выходных дней определен на основании ст. 111 ТК РФ. Перечень праздничных нерабочих дней на территории Российской Федерации установлен ч. 1 ст. 112 ТК РФ:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

3.2.7 За привлечение к работе в выходные и праздничные дни работнику производится доплата в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Зарплата за месяц, в котором работник использовал день отдыха, выплачивается в полном размере (письма Минтруда России от 11.03.2013 N 14-2/3019144-1157, Роструда от 18.02.2013 N ПГ/992-6-1, разд. 5 Рекомендаций Роструда, утвержденных Протоколом N 1 от 02.06.2014).

3.2.8 Доплаты компенсационного характера за дополнительный объем работ, за совмещение профессий определяются соглашением сторон, и оплата производится в соответствии с фактически отработанным временем, с учетом содержания и характера дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 ТК РФ). при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата труда работника производится с учетом положений ст. 151 ТК РФ.

3.2.9 Педагогическим работникам производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах городского пассажирского транспорта в СПб (кроме	50% от стоимости единого месячного проездного билета на пассажирский маршрутный транспорт общего пользования в СПб	Молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3-х лет на основании Закона Санкт-Петербурга «Социальный

такси)		кодекс Санкт-Петербурга» и во исполнение постановления Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 года №773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»
Денежная выплата молодым специалистам (молодому специалисту, имеющему документ установленного образца о высшем образовании; молодому специалисту, имеющему документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена)	2000 рублей 1500 рублей	На основании «Постановления Правительства Санкт-Петербурга № 256 от 08.04.2016 года «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» п.2.11 и п.1 приложения № 9
Предоставляется право на получение денежной компенсации затрат для организации отдыха и оздоровления за счет средств бюджета СПб	В размере 2,5 базовой единицы один раз в 5 лет	Педагогическим работникам на основании На основании Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» и во исполнение постановления Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 года №773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» и распоряжения Администрации Приморского района Санкт-Петербурга «О предоставлении дополнительных мер социальной поддержки работников государственных учреждений»

3.3. Надбавка к должностному окладу руководителя ГБДОУ за сложность, напряжённость и высокое качество работы устанавливается приказом вышестоящего органа по подчиненности ГБДОУ с учётом оценки деятельности ГБДОУ.

3.4. Надбавки, доплаты и стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу или в абсолютных величинах ежемесячно по итогам работы, а также на определенный срок. Их размер определяется Комиссией по распределению надбавок, доплат и стимулирующих выплат (далее-Комиссия) и утверждается приказом руководителя ГБДОУ.

3.5. В состав Комиссии входят представители администрации, представитель работников и члены коллектива ГБДОУ, в том числе педагогические работники (для оценки показателей эффективности деятельности педагогического состава).

3.6. Порядок выплат стимулирующего характера педагогическим работникам осуществляется по результатам работы педагога в течение месяца, отраженных в карте самоанализа (см. п.5 настоящего Положения) на основании решения Комиссии, оформляются протоколом и утверждаются приказом руководителя.

3.6.1 Показатели эффективности деятельности педагогических работников оцениваются в баллах-процентах. 1 балл =1 процент. Размер выплат по картам самоанализа исчисляется из индивидуальной суммы баллов-процентов, набранной каждым педагогом в соотношении к ставке по основной должности.

3.6.2 Все педагогические работники ГБДОУ предоставляют в Комиссию материалы по самоанализу деятельности за текущий месяц не позднее 27 числа, не позднее 28 числа текущего месяца проводится заседание Комиссии, на котором анализируются карты самоанализа и выносится решение о сумме процентов, заносится в протокол и утверждается приказом руководителя ГБДОУ.

3.6.3 Самоанализ мероприятий, которые проводились после 27 числа текущего месяца отражаются педагогами в графе – примечание и Комиссия учитывает их в следующем месяце. Оценка мероприятий, которые проводились воспитателями на группе и специалистами совместно делится пополам.

3.6.4 Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление надбавок, доплат и стимулирующих выплат производится за фактическое отработанное время.

3.6.5 Размер надбавок, доплат и стимулирующих выплат может быть уменьшен полностью или частично в следующих случаях:

- при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- работникам, проработавшим неполный рабочий месяц по следующим причинам: вновь принятые работники, лист нетрудоспособности, ежегодный, учебный отпуск, заявление на отпуск за свой счет
- при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения им кодекса этики, правил внутреннего трудового распорядка и Устава ГБДОУ, наличие замечаний по результатам проверок контролирующих органов, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- за нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- при невыполнении показателей критериев данного Положения.

3.6.6 К педагогическим работникам могут применяться понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях:

- 0,25% - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия;
- 0,5% - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания на время его действия;
- 0,85% - в случае нарушения установленных сроков предоставления отчетности и запрашиваемой информации или представления ошибочных или недостоверных сведений.

3.7. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки:

3.7.1 В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности Комиссией, он вправе подать апелляцию.

3.7.2 Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомочность вынесенной оценки.

3.7.3 Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

3.7.4 На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Комиссии.

3.7.5 В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены Комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными карты самоанализа эффективности профессиональной деятельности работника ГБДОУ, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

3.7.6 Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

3.8. Порядок выплаты премий работникам ГБДОУ.

3.8.1 Работники ГБДОУ могут премироваться к юбилейным датам со Дня рождения, в связи с уходом на пенсию, к профессиональному Дню дошкольного работника, к другим праздничным датам и т.д.

3.8.2 Минимальный размер премии ко дню рождения составляет 1500 (тысяча пятьсот) рублей, к юбилейной дате со дня рождения - 2500 (две тысячи пятьсот) рублей, за участие в мероприятиях ГБДОУ от 500 рублей и выше.

3.8.3 Годовые премии и премии к профессиональному Дню дошкольного работника рассчитываются Комиссией исходя из результатов работы каждого сотрудника за определенный период работы по следующим показателям: сложность, напряженность и высокое качество работы, показатель активности работника; количество рабочих дней; стаж в учреждении. Премии к другим праздничным датам распределяются из суммы выделенной премии в процентном соотношении по категориям работников ГБДОУ.

3.8.4 Сотрудники ГБДОУ, оформленные по внешнему совместительству могут премироваться по решению Комиссии исходя из результатов работы каждого сотрудника за период работы по тем же показателям.

3.9. Порядок выплаты материальной помощи работникам ГБДОУ.

3.9.1 Материальная помощь работникам ГБДОУ оказывается в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях, смерти близких родственников и пр.
- в целях социальной поддержки в конце последнего месяца отчетного периода.
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком.

3.9.2 Размер и выплата материальной помощи определяется Комиссией на основании личного заявления работника, протокола заседания Комиссии, приказа руководителя и в соответствии с фондом надбавок и доплат (далее - ФНД) ГБДОУ.

3.9.3 В связи с прохождением вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) сотрудниками ГБДОУ в соответствии с постановлением Главного государственного санитарного врача по городу Санкт-Петербургу от 12.10.2021 № 3 «О проведении в Санкт-Петербурге профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям» предоставляется возможность непосредственно в день вакцинации и на следующий день после вакцинации отсутствия в служебное (рабочее) время. Дни отсутствия в служебное (рабочее) время необходимо согласовать с заведующим ГБДОУ.

3.9.4 Оплата дней вакцинации (ОДВ) производится согласно тарификационному списку педагогических и других работников ГБДОУ №12 без надбавок, доплат и стимулирующих выплат на основании личного заявления работника и справки из СПб ГБУЗ «Городской поликлиники» поликлинического отделения.

3.9.5 В связи с прохождением диспансеризации сотрудниками ГБДОУ в соответствии с Приказ Минздрава России (Министерство здравоохранения РФ) от 27 апреля 2021 г. №404н "Об утверждении Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения" предоставляется возможность непосредственно в день диспансеризации отсутствия в служебное (рабочее) время. Дни отсутствия в служебное (рабочее) время необходимо согласовать с заведующим ГБДОУ.

3.9.6 Оплата дней диспансеризации производится согласно тарификационному списку педагогических и других работников ГБДОУ №12 без надбавок, доплат и стимулирующих выплат на основании личного заявления работника и справки из СПб ГБУЗ «Городской поликлиники» поликлинического отделения.

3.9.7 В связи с прохождением сдачи крови и ее компонентов сотрудникам ГБДОУ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024) ТК РФ Статья 186. «Гарантии и

компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов», предоставляется возможность непосредственно в день сдачи крови отсутствовать в служебное (рабочее) время. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Дни отсутствия в служебное (рабочее) время необходимо согласовать с заведующим ГБДОУ.

3.9.8 Оплата дней сдачи крови производится согласно тарификационному списку педагогических и других работников ГБДОУ №12 без надбавок, доплат и стимулирующих выплат на основании личного заявления работника и справки из СПб ГБУЗ «Городской поликлиники» поликлинического отделения.

4. Надбавки, доплаты и стимулирующие выплаты работникам ГБДОУ за сложность, напряженность и высокое качество работы.

Категория работника	Вид надбавок и доплат	Размер к ставке	На период
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	– за сложность, напряженность и высокое качество работы;	от 20 000 руб.	ежемесячно
	– за проведение срочных работ по ликвидации аварий;	от 4 000 руб.	по факту
	– за дополнительную работу (за ведение информационных систем (ИС) в сети «Интернет», дежурств, уборка снега и пр.)	от 1 000 руб.	по факту
Заведующий хозяйством	– за сложность, напряженность и высокое качество работы;	от 20 000 руб.	Ежемесячно
	– за проведение срочных работ по ликвидации аварий;	от 2 000 руб.	по факту
	– ведение ПК «Имущество СПб», госпаблика «ВК сообщества»;	от 1 000 руб.	по факту
	– за дополнительную работу (за ведение (ИС), дежурство, уборка снега и пр.);	от 1 000 руб.	по факту
Старший воспитатель	– за сложность, напряженность и высокое качество работы;	от 5 000 руб.	по факту
	– за дополнительную работу (за ведение информационных систем (ИС), дежурство, уборка снега и пр.),	от 1 000 руб.	по факту
Шеф-повар	– за сложность, напряженность и высокое качество работы;	от 17 000 руб.	по факту
	– за дополнительную работу (за ведение информационных систем (ИС), за работу с документацией ХАССП, работу в программах «Вижен Софт», «Меркурий», дежурство, уборка снега и пр.)	от 1 000 руб.	по факту
Кладовщик	– за сложность, напряженность и высокое качество работы;	от 5 000 руб.	ежемесячно
	– за работу на компьютере	от 1 000 руб.	по факту
	– за дополнительную работу (за ведение информационных систем (ИС), за работу с документацией ХАССП, работу в программах «Вижен Софт», «Меркурий», дежурство, уборка снега и пр.)	от 1 000 руб.	по факту
Повар	– за сложность, напряженность, высокое качество работы;	от 4 000 руб.	ежемесячно
	– за увеличение объема выполняемых работ;	от 1 000 руб.	по факту

	<ul style="list-style-type: none"> – за дополнительную работу (уборка снега, за работу по сдаче и снятию сигнализации, осмотр помещений, подвалов, территории, здания, дежурство и пр.) 	от 1 000 руб.	по факту
Мойщик посуды	<ul style="list-style-type: none"> – за сложность, напряженность, высокое качество работы; 	от 5000 руб.	ежемесячно
	<ul style="list-style-type: none"> – за увеличение объема выполняемых работ 	от 1 000 руб.	по факту
	<ul style="list-style-type: none"> – за дополнительную работу (уборка снега, за работу по сдаче и снятию сигнализации, осмотр помещений, подвалов, территории, здания, дежурство и пр.) 	от 1 000 руб.	по факту
Кухонный рабочий	<ul style="list-style-type: none"> – за сложность, напряженность; 	от 1 000 руб.	по факту
	<ul style="list-style-type: none"> – за увеличение объема выполняемых работ 	от 3 000 руб.	по факту
	<ul style="list-style-type: none"> – за дополнительную работу (уборка снега, за работу по сдаче и снятию сигнализации, осмотр помещений, подвалов, территории, здания, дежурство и пр.) 	от 1 000 руб.	по факту
Вахтер	<ul style="list-style-type: none"> – за сложность, напряженность и высокое качество работы; 	от 5 000 руб.	ежемесячно
	<ul style="list-style-type: none"> – за проведение срочных работ по ликвидации аварий; 	от 2 000 руб.	по факту
	<ul style="list-style-type: none"> – за работу по сдаче и снятию сигнализации, осмотр помещений, подвалов, территории, здания и т.д. 	от 2 000 руб.	по факту
	<ul style="list-style-type: none"> – за дополнительную работу (уборка снега, за работу по сдаче и снятию сигнализации, осмотр помещений, подвалов, территории, здания, дежурство и пр.); 	от 1 000 руб.	по факту
	<ul style="list-style-type: none"> – за увеличение объема выполняемых работ; 	от 1 000 руб.	по факту
	<ul style="list-style-type: none"> – за помощь в осуществлении переноса оборудования, мебели пр. 	от 1 500 руб.	по факту
	<ul style="list-style-type: none"> – за увеличение объема выполняемых работ; 	от 1 000 руб.	по факту
Уборщик территории	<ul style="list-style-type: none"> – за сложность, напряженность, высокое качество работы; 	от 6 000 руб.	по факту
	<ul style="list-style-type: none"> – покос травы, уборка снега на территории и т.д.; 	от 5 000 руб.	по факту
	<ul style="list-style-type: none"> – за дополнительную работу (за работу по сдаче и снятию сигнализации, осмотр помещений, подвалов, территории, здания, дежурство и пр.); 	от 1 000 руб.	по факту
	<ul style="list-style-type: none"> – за увеличение объема выполняемых работ 	от 1 000 руб.	по факту
Уборщик служебных помещений	<ul style="list-style-type: none"> – за сложность, напряженность, высокое качество работы; 	от 5 000 руб.	ежемесячно
	<ul style="list-style-type: none"> – за увеличение объема выполняемых работ; 	от 1 000 руб.	по факту
	<ul style="list-style-type: none"> – за дополнительную работу (уборка снега, за работу по сдаче и снятию сигнализации, осмотр помещений, 	от 1 000 руб.	по факту

	подвалов, территории, здания, дежурство и пр.);		
Кастелянша	<ul style="list-style-type: none"> – за сложность, напряженность, высокое качество работы; – пошив штор, детских карнавальных костюмов, занавесок и т.д.) – за помощь в одевании и раздевании детей перед и после плавания, просушка волос и т.д. – за работу по уходу за растениями в здании и на территории детского сада; – за увеличение объема выполняемых работ – за дополнительную работу (уборка снега, за работу по сдаче и снятию сигнализации, осмотр помещений, подвалов, территории, здания, дежурство и пр.) 	<p>от 5 000 руб.</p> <p>от 1 000 руб</p> <p>от 1 000 руб</p> <p>от 8 000 руб.</p> <p>от 1 000 руб.</p> <p>от 1 000 руб.</p>	<p>ежемесячно</p> <p>по факту</p> <p>по факту</p> <p>по факту</p> <p>по факту</p> <p>по факту</p>
Машинист по стирке белья	<ul style="list-style-type: none"> – за дополнительную работу (пошив штор, детских карнавальных костюмов, покрывал и т.д.) – помощь в одевании и раздевании детей перед и после плавания, просушка волос и т.д. 	<p>от 5 000 руб.</p> <p>от 3 000 руб.</p>	<p>по факту</p> <p>по факту</p>
Помощник воспитателя	<ul style="list-style-type: none"> – за сложность, напряженность, высокое качество работы – за увеличение объема выполняемых работ (помощь в одевании и раздевании детей перед и после плавания, просушка волос и т.д.); помощь воспитателю в изготовлении пособий, проведении конкурсов – за помощь в одевании и раздевании детей, за сопровождение детей во второй группе раннего возраста – за участие в мероприятиях ДОУ; – за дополнительную работу (уборка снега, за работу по сдаче и снятию сигнализации, осмотр помещений, подвалов, территории, здания, дежурство и пр.) 	<p>от 2 000 руб.</p> <p>от 1 500 руб.</p> <p>от 2 000 руб.</p> <p>от 2000 р.-одно мероприятие</p> <p>от 1 000 руб.</p>	<p>ежемесячно</p> <p>по факту</p> <p>по факту</p> <p>по факту</p> <p>по факту</p>
Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none"> – за увеличение объема выполняемых работ (помощь в оформлении выставок и пр.) – за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей (за дежурство, уборка снега и пр.); 	<p>от 2 000 руб.</p> <p>от 1 000 руб.</p>	<p>по факту</p> <p>по факту</p>
Рабочий КОРЗ	<ul style="list-style-type: none"> – за сложность, напряженность и высокое качество работы; – за изготовление декораций в музыкальном зале к детским утренникам и в холлах; – за изготовление оборудования и атрибутов для занятий с детьми. – за проведение срочных работ по ликвидации аварий; 	<p>от 4 000 руб.</p> <p>от 2 000 руб.</p> <p>от 1 000 руб.</p> <p>от 2 000 руб.</p>	<p>ежемесячно</p> <p>по факту</p> <p>по факту</p> <p>по факту</p>

	– за дополнительную работу (уборка снега, за работу по сдаче и снятию сигнализации, осмотр помещений, подвалов, территории, здания, дежурство и пр.);	от 1 000 руб.	по факту
Электромонтер	– за сложность, напряженность и высокое качество работы;	от 3000 руб.	ежемесячно
	– за изготовление декораций в музыкальном зале к детским утренникам и в холлах;	от 3000 руб.	по факту
	– за изготовление оборудования и атрибутов для занятий с детьми.	от 1000 руб.	по факту
	– за проведение срочных работ по ликвидации аварий;	от 2000 руб.	по факту
	– за дополнительную работу (уборка снега, за работу по сдаче и снятию сигнализации, осмотр помещений, подвалов, территории, здания, дежурство и пр.)	от 1 000 руб.	по факту
Документовед	– за сложность, напряженность, увеличение объема выполняемых работ	от 20 000 руб.	ежемесячно
	-за работу в комиссиях ОУ, ведение базы «Параграф», федеральной отчетности, ведение отчетности в программах «Каис-КРО» (электронное табелирование), ГИС ЕИАСБУ СПб 1С, ГИС ЕИАС БУ СПб 1С «Парус»;	от 20 000 руб.	ежемесячно
	– высокое качество работы;	от 2 000 руб. от 1 000 руб	по факту по факту
Специалист по закупкам	– за сложность, напряженность, высокое качество работы;	от 10 000 руб.	по факту
	– за ведение сайта bus.gov.ru, увеличение объема выполняемых работ;	от 4 000 руб.	по факту
	– за дополнительную работу (уборка снега, за работу по сдаче и снятию сигнализации, осмотр помещений, подвалов, территории, здания, дежурство и пр.).	от 1 000 руб	по факту

5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников (см. Приложение №1 к Положению).

6. Введение в штатное расписание дополнительных ставок.

По мере необходимости возможно введение в штатное расписание дополнительных ставок из вакансий.

7. Заключительные положения.

7.1. Стимулирующие выплаты индексации не подлежат.

7.2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий ГБДОУ может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Разработал(а): Заведующий _____ Слободянюк Т.А.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ПОДПИСАНО **ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 12
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**, Слободянюк
Татьяна Анатольевна, ЗАВЕДУЮЩИЙ

06.09.24 12:46
(MSK)

Сертификат 060DF7368B861A82DE61D03575557A1D