

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
Образовательного учреждения
Протокол
от «26» августа 2020г. № 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБДОУ детский сад № 52
Фрунзенского района Санкт-Петербурга
от «26» августа 2020г. № 61-ОД
ВРИО заведующего
_____ Т.Т.Рудина

**ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОЧИХ СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ
в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
детский сад № 52**

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании эффективности деятельности прочих специалистов, служащих и рабочих в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 52 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее - Положение), является локальным актом Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 52 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ детский сад № 52) и неотъемлемым приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка.

1.2. Формирование средств на стимулирование эффективности труда работников ГБДОУ детский сад № 52 может осуществляться исключительно за счет стимулирующих надбавок из фонда надбавок и доплат за эффективность трудовой деятельности. Положение разработано в целях повышения эффективности деятельности прочих специалистов, служащих и рабочих (далее - **работники**) в соответствии с:

Трудовым кодексом РФ;

Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»;

Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1671 «О системе

оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями по состоянию на 13.03.2014);

1.3. Положение Принимается общим собранием работников ГБДОУ детский сад № 52 на неопределённый срок. Утверждается приказом руководителя ГБДОУ детский сад № 52. Изменения и дополнения к Положению вносятся общим собранием работников ГБДОУ детский сад № 52 и утверждаются приказом руководителя ГБДОУ детский сад № 52. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера

2.1. Для распределения и установления ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного года работникам ГБДОУ детский сад № 52 **по основной работе**, создаётся комиссия, по назначению доплат и стимулирующих выплат работникам учреждения (далее по тексту - комиссия), которая действует на основании Положения о комиссии.

2.2. Для расчёта размера выплат стимулирующего характера устанавливаются **показатели и критерии** оценки эффективности деятельности работников согласно Приложению.

2.3. Показатели и критерии эффективности деятельности работников отражают не только процесс их работы, но и результаты деятельности учреждения в целом.

2.4. Показатели и критерии для оценивания эффективности деятельности работников могут пересматриваться по инициативе комиссии и (или) на основании предложений работников ГБДОУ детский сад № 52 не чаще одного раза в квартал.

2.5. Для расчета персонального фонда стимулирующих надбавок работника (ФсНр) ГБДОУ детский сад № 52:

2.5.1. Проводится промежуточная балльная оценка результатов эффективности деятельности работника с использованием установленных баллов по шкале оценивания критерия указанных в Приложении.

2.5.2. Балльная оценка эффективности деятельности работника проводится Комиссией по назначению надбавок и доплат работникам ГБДОУ детский сад № 52, которая руководствуется в своей работе Положением о Комиссии по назначению надбавок и доплат работникам (далее - Комиссия)

2.5.3. Комиссия подсчитывает общее количество баллов по итогам периода премирования и сдает материалы в комиссию.

2.5.4. Комиссия по результатам промежуточной оценки составляет сводные «балльные» списки по группам работников: прочие специалисты; служащие; рабочие,

определяет «цену» 1 «балла эффективности» по каждой из трёх групп работников и рассчитывает персональный ФсНр.

2.5.5. При определении общего количества баллов работника учитывается его занятость: полученное общее количество баллов учитывается полностью при занятости на ставку и более, при занятости менее ставки рассчитывается пропорционально фактической занятости.

2.5.6. Для определения «цены» 1 «балла эффективности» по каждой из трёх групп работников: сумма средств, выделенная данной группе работников на выплату стимулирующей надбавки, делится на общее количество баллов, которое получили работники группы.

2.5.7. Для расчета персонального ФсНр: «цена» одного балла эффективности умножается на количество баллов, которое набрал работник.

2.6. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы за предыдущий период (премиальный период). Премиальный период для расчета ежемесячных систематических стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:

- с 01 сентября по 30 ноября;
- с 01 декабря по 31 марта;
- 01 апреля по 30 июня.

2.7. Назначение надбавок по итогам «премиального периода» с установлением ежемесячной надбавки производится на основании решения комиссии не позднее 5-ти дней до окончания соответствующего квартала.

2.8. На основании решения комиссии руководитель ГБДОУ детский сад № 52 издает приказ о выплате денежного вознаграждения (стимулирующих надбавок).

2.9. С работника, нарушившего действующее законодательство, ненадлежащим образом исполняющего свои должностные обязанности, имеющего низкий уровень исполнительской дисциплины, приказом руководителя ГБДОУ детский сад № 52 по согласованию с комиссией персональная стимулирующая надбавка может быть снята в полном объеме или частично.

2.10. Надбавка выплачивается одновременно с заработной платой.

2.11. Работнику, проработавшему неполный месяц, надбавка за данный период выплачивается пропорционально отработанному времени.

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
 эффективности деятельности делопроизводителя

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Шкала баллов
1	Должное состояние учёта и хранения документации	2
2	Своевременная подготовка и отправление документов адресату	2
3	Обеспечение информационно-справочного обслуживания по документам	1
4	Своевременная и качественная подготовка необходимых документов для администрации и работников ОУ	1
5	Своевременное осуществление контроля исполнения служебных и распорядительных документов, заданий и поручений администрации ОУ	1
6	Отбор и подготовка документов, передаваемых на государственное хранение	1
7	Поддержание в надлежащем санитарном состоянии и порядке своего рабочего места	1
8	Отсутствие нарушений:	
8.1	исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	1
8.3	требований охраны труда	1
9	Баллы снимаются за:	
9.1	наличие обоснованных замечаний по исполнению должностных обязанностей	минус 2 б. за каждое замечание

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
 эффективности деятельности уборщика производственных и служебных помещений

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Шкала баллов
1	Поддержание надлежащего санитарного состояния и порядка на закрепленном участке	4
2	Обеспечение сохранности инвентаря и средств, предназначенных для уборки.	1
3	Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году	3
4	Уровень коммуникативной культуры: отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1
5	Отсутствие нарушений:	
5.1	исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	1
5.3	требований охраны труда	1
6	Баллы снимаются за:	
6.1	наличие обоснованных замечаний по исполнению должностных обязанностей	минус 2 б. за каждое замечание

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
 эффективности деятельности помощника воспитателя

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Шкала баллов
1	Активное участие в организации воспитательно-образовательного процесса:	
1.1	в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения оздоровительных мероприятий, приобщения детей ко всем видам труда, привития детям санитарно-гигиенических навыков	2
1.2	в проведении культурно-массовых мероприятий	1
1.3	в благоустройстве территории и оформлении прогулочных участков	1
2	Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса:	
2.1	санитарное состояние помещений, оборудования, инвентаря группы, чистота и своевременная уборка всего закрепленного за ним участка,	2
2.2.	строгое выполнение санитарно - эпидемиологических правил и требований (проветривание; кварцевание; и т.д.)	1
2.3	присмотр и уход за детьми: сопровождение на прогулках, одевание, раздевание, умывание, закаливание, кормление, укладывание детей в постель; просушивание детской одежды	2
3	Организация:	
3.1	правильного и своевременного питания детей, проведения работы по воспитанию культуры поведения за столом, приема пищи, культурно-гигиенических навыков	1
3.2	при проведении воспитателем занятий с подгруппой детей деятельности детей другой подгруппы.	1
4	Отсутствие нарушений:	
4.1	исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	1
4.2	требований охраны труда	1
5	Баллы снимаются за:	
5.1	травматизм во время образовательного процесса по вине пом. воспитателя	минус 6 б.
5.2.	наличие обоснованных замечаний по исполнению должностных обязанностей	минус 2 б. за каждое
5.3.	Нарушение графика получения пищи, смены белья	минус 2 б. за каждое

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
 эффективности деятельности повара

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Шкала баллов
1	Поддержание в надлежащем санитарном состоянии помещений пищеблока	3
2	Отсутствие обоснованных жалоб на качество готовой продукции (отсутствие замечаний в журнале бракеража готовой продукции)	2
3	Поддержание в надлежащем состоянии кухонной посуды, производственного инвентаря; использование в соответствии с маркировкой	1
4	Строгое соблюдение режима питания (выдача продуктов по графику)	2
5	Соблюдение правил отбора суточных проб	1
7	Отсутствие нарушений:	
7.1	исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	1

7.2	требований охраны труда	1
8	Баллы снимаются за:	
8.1	Травматизм /заболевания воспитанников и сотрудников в следствии нарушения требований СанПин к условиям хранения приготовления и реализации пищевых продуктов и кулинарных изделий	минус 4 б.
8.2	наличие обоснованных замечаний по исполнению должностных обязанностей	минус 2 б. за каждое замечание

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
эффективности деятельности рабочего по КРОЗ

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Шкала баллов
1	Поддержание в надлежащем состоянии здания (зданий) и территории ОУ	2
2	Своевременное и качественное выполнение работ по заявкам сотрудников ОУ.	2
3	Своевременное и качественное осуществление текущего ремонта и технического обслуживания систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и другого оборудования,	2
4	Поддержание в надлежащем санитарном состоянии и порядке своего рабочего места	1
5	Обеспечение сохранности вверенных инструментов	1
6	Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году	1
7	Отсутствие нарушений:	
7.1	исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	1
7.2	требований охраны труда	1
8	Баллы снимаются за:	
8.1	наличие обоснованных замечаний по исполнению должностных обязанностей	минус 2 б. за каждое замечание

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
эффективности деятельности уборщика территории

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Шкала баллов
1	Поддержание в надлежащем санитарном состоянии здания (зданий) и территории ОУ	3
2	Своевременное очищение дворовых территорий, тротуаров, дорожек	2
3	Обеспечение сохранности инвентаря и средств, предназначенных для уборки.	1
4	Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году/субботникам/зимнему отопительному периоду	2
5	Отсутствие замечаний по сохранности игрового оборудования на участках	1
6	Отсутствие нарушений:	
6.1	требований по охране жизни и здоровья детей	2
6.2	требований охраны труда	1
7	Баллы снимаются за:	
7.1	травматизм воспитанников сотрудников на закреплённой территории	минус 4 б.

7.2	наличие обоснованных замечаний по исполнению должностных обязанностей	минус 2 б. за каждое замечание
-----	---	--

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
эффективности деятельности кладовщика

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Шкала баллов
1	Поддержание в надлежащем санитарном состоянии помещений кладовых	3
2	Отсутствие обоснованных жалоб на качество поступаемой от поставщика продукции	2
3	Своевременное ведение журналов учета температурного режима холодильного оборудования, влажности кладовых	1
4	Строгое соблюдение условий хранения продуктов, соблюдение товарного соседства	1
5	Своевременное предоставление отчетных документов заведующему; ГУ ЦБ	1
6	Отсутствие замечаний в систематизации и хранении отчетных документов	1
7	Отсутствие нарушений:	
7.1	исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	1
7.3	требований охраны труда	1
8	Баллы снимаются за:	
8.1	Травматизм /заболевания воспитанников и сотрудников в следствии нарушения требований СанПин к условиям хранения приготовления и реализации пищевых продуктов и кулинарных изделий	минус 4 б.
8.2	наличие обоснованных замечаний по исполнению должностных обязанностей	минус 2 б. за каждое замечание

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
эффективности деятельности МСБ

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Шкала баллов
1	Поддержание в надлежащем санитарном состоянии помещений бельевой	3
2	Отсутствие обоснованных жалоб на качество выполняемой работы	1
3	Соблюдение правил пользования технологическим оборудованием, поддержание его в исправном состоянии; использование инвентаря в соответствии с маркировкой	1
4	Строгое соблюдение условий приема и выдачи белья	1
5	Строгое соблюдение графика смены белья	1
6	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	1
7	Отсутствие нарушений:	
7.1	исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	1
7.2	требований охраны труда	1
7.4	требований противопожарной безопасности	1
8	Баллы снимаются за:	
8.1	Травматизм /заболевания воспитанников и сотрудников в следствии нарушения требований СанПин	минус 4 б.

8.2	наличие обоснованных замечаний по исполнению должностных обязанностей	минус 2 б. за каждое замечание
-----	---	--

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

эффективности деятельности кухонного рабочего, мойщика посуды

№ п/п	Показатели и критерии оценки	Шкала баллов
1	Поддержание надлежащего санитарного состояния и порядка на закрепленном участке	4
2	Поддержание в надлежащем санитарном состоянии помещений пищеблока	1
3	Поддержание в надлежащем состоянии кухонной посуды, производственного инвентаря; использование в соответствии с маркировкой	3
4	Уровень коммуникативной культуры: отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1
5	Отсутствие нарушений:	
5.1	исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	1
5.3	требований охраны труда	1
6	Баллы снимаются за:	
6.1	наличие обоснованных замечаний по исполнению должностных обязанностей	минус 2 б. за каждое замечание