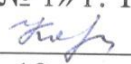


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации Муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида
№ 1» г. Тобольска

 Т.Д. Колычева
«19» апреля 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом

Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
комбинированного вида № 1»
г. Тобольска

от «19» апреля 2018 г. № 100-А



Положение

о порядке премирования и материального

стимулирования работников

Муниципального автономного дошкольного

образовательного учреждения

«Детский сад комбинированного вида № 1»

г.Тобольска

г.Тобольск

2018 г.

1. Общие Положения

1.1. Настоящее Положение о порядке премирования и материального стимулирования работников (далее по тексту – «Положение») Муниципального автономного дошкольного образовательного Учреждения «Детский сад комбинированного вида № 1» г. Тобольска (далее по тексту – «Учреждение») разработано в соответствии с Трудовым и иным законодательством Российской Федерации, Уставом Учреждения, Коллективным договором Учреждения.

1.2. Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполнения задач, возложенных на Учреждение, своевременного и добросовестного исполнения своих должностных обязанностей, повышения уровня ответственности за исполнение должностных обязанностей, а также за выполнение заданий в особых условиях.

1.3. Настоящее Положение разрабатывается и утверждается приказом директора Учреждения, согласовывается с первичной профсоюзной организацией Учреждения.

Изменения в настоящее Положение вносятся приказом директора Учреждения, в порядке, предусмотренном для его принятия.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, в т. ч. работающим по совместительству.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки (Управляющим советом) труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач, муниципального задания и договорных обязательств.

1.6. Премии распределяются на заседании Управляющего совета.

2. Источники финансирования для выплаты премий

2.1. Источниками финансирования для выплаты премий являются:

- стимулирующая часть фонда оплаты труда фонда оплаты труда Учреждения;

- иные источники поступлений, не противоречащие Уставу Учреждения, действующему законодательству Российской Федерации.

2.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств:

2.2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТст), обеспечивает осуществление работникам Учреждения стимулирующих выплат (премий).

2.2.2. Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты работников административно-управленческого персонала, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) (не более 75%), приходящуюся на административно-управленческий персонал, в пределах

финансового года.

3. Условия выплаты премии. Размер премирования

3.1. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников Учреждения являются:

а/соответствие образовательного процесса современным требованиям и ориентирам качества образования;

б/ здоровье и развитие детей;

в/ удовлетворенность родителей.

3.2. Стимулирующие выплаты (премии) распределяются Управляющим советом, по представлению директора Учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера, старшего воспитателя, старшей медицинской сестры, медицинской сестры.

3.2.1. Управляющий совет проводит заседания по распределению ежемесячного фонда премирования 1 раз в месяц не позднее последнего числа текущего месяца, в декабре не позднее 25 декабря.

3.2.2. Директор (заместитель директора) представляет к премированию: заместителя директора, старшего воспитателя, главного бухгалтера, старшую медицинскую сестру, медицинскую сестру, заведующего хозяйством, специалиста по кадрам, делопроизводителя, шеф-повара.

3.2.3. Старший воспитатель представляет к премированию: воспитателей, педагогов-специалистов.

3.2.4. Старшая медицинская сестра, медицинская сестра представляет к премированию: младший обслуживающий персонал; воспитателей и педагогов-специалистов по состоянию здоровья детей и фактической посещаемости воспитанников.

3.2.5. Главный бухгалтер представляет к премированию работников бухгалтерии.

3.2.6. Поощрительные и другие единовременные выплаты директору Учреждения производятся на основании положения о распределении централизованного фонда стимулирования труда руководителей муниципальных автономных дошкольных образовательных организаций, утвержденного Комитетом по образованию администрации города Тобольска.

3.3. Премия – денежная сумма, выплачиваемая работнику в качестве поощрения за достижения в работе.

3.4. Размеры премий могут устанавливаться в двух видах:

а/ в баллах;

б/ в фиксированной сумме.

3.5. В Учреждении применяются следующие виды стимулирующих выплат (премии): ежемесячная, разовая.

3.6. Ежемесячное премирование работников Учреждения производится по итогам работы за месяц.

3.6.1. Основанием для возникновения у работника права на получение премии за основные результаты деятельности является выполнение установленных показателей и условий премирования (Приложение).

Ежемесячное премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки Управляющим советом каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач, муниципального задания и договорных обязательств оцененного в баллах.

Учет выполнения каждого показателя, начисление премии по нему и возникновение у работника соответствующего права на вознаграждение осуществляется по каждому показателю отдельно. При невыполнении одного из показателей премирования у работника сохраняется право на получение премии по другим показателям.

Управляющий совет оценивает работу каждого работника в прошедшем месяце по бальной системе.

Максимальное количество баллов оценки деятельности работника для получения ежемесячной премии в размере 100% равно 100 баллам.

Сумма набранных работником баллов (Б итог.) умножается на стоимость одного балла (в рублях) по каждой категории работников (Ст (1б)) и таким образом определяется размер премии для каждого работника индивидуально, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{Пр} = \text{Б итог.} * \text{Ст (1б)}$$

Где Пр – размер премии работника;

Б итог. – итоговое количество баллов, набранных работником;

Ст (1б) – стоимость одного балла.)

Стоимость одного балла может быть изменена в течении года. Стоимость балла утверждается приказом директора.

3.6.2. За интенсивные условия труда можно ежемесячно премировать следующих работников Учреждения (кроме внешних совместителей):

а/ нянь на группах раннего возраста в размере 800 рублей пропорционально отработанному времени;

б/ няню за работу на группе компенсирующей направленности в размере 500 рублей пропорционально отработанному времени.

3.7. Разовое премирование может осуществляться в отношении работников Учреждения при наличии денежных средств:

3.7.1. В связи с государственными или профессиональными праздниками, юбилейными датами (день рождения детского сада).

Размер премии к государственным и профессиональным праздникам, юбилейным датам для всех работников устанавливается в одинаковом размере.

Максимальный размер определяется директором из имеющихся денежных средств в фонде стимулирования и согласуется с Управляющим советом.

3.7.2. За выполнение особо важных заданий, особо значимых для Учреждения и города задач.

Размер премии за особо важное задание, особо значимое для Учреждения и города задач определяется директором из имеющихся денежных средств в фонде стимулирования не более 15 000 рублей и согласуется с Управляющим советом.

3.7.3. Премия по итогам работы за год.

При наличии экономии ФОТ работникам, по представлению директора

Учреждения может быть выплачена премия по итогам работы за год.

Максимальный размер премии по итогам работы за год определяется директором Учреждения и согласуется с Управляющим советом, исходя из имеющихся денежных средств.

Размер премии по итогам работы за год выплачивается:

- сотрудникам за работу без больничного листа в течении года, в размере 100 %;

- сотрудникам за работу без больничного листа, проработавшим не менее 6 месяцев, в размере 50% от суммы премирования, пропорционально отработанному периоду;

- сотрудникам при наличии больничных листов в течении года (не более 20 календарных дней), в размере 50 % от суммы премирования;

- сотрудникам, проработавшим более 6 месяцев, но менее 12 месяцев при наличии больничного листа премия по итогам года, не выплачивается.

Сотрудникам, проработавшим менее 6 месяцев премия по итогам года, не выплачивается.

3.8. Разовое премирование производится без учета районного коэффициента и компенсации за особые условия проживания.

4. Порядок осуществления поощрительных выплат (премий)

4.1. Ежемесячные премии выплачиваются работникам Учреждения в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами.

4.2. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, ежемесячные премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.3. В случае расторжения трудовых отношений на момент принятия решения о выплате премии, эта выплата (премия по итогам работы за месяц) не выплачивается.

4.4. Премия не начисляется за период (вовремя):

- дополнительного отпуска при поступлении в ВУЗы, прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдаче итоговых государственных экзаменов;
- отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет;
- временной нетрудоспособности, кроме случаев, когда нетрудоспособность наступила вследствие производственной травмы, профессионального заболевания;
- ежегодного основного оплачиваемого отпуска;
- отпуска без сохранения заработной платы;
- курсов повышения квалификации с отрывом от производства;
- иных отпусков без сохранения заработной платы.

4.5. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников,

наличии дисциплинарного взыскания, работники могут не представляться к премированию или могут быть премированы в пониженном размере:

- при наличии выговора в текущем месяце не премируются;
- при наличии замечания в текущем месяце размер премии работника снижается на 50 %.

При некачественном выполнении показателей деятельности, производится градация баллов за показатель в соответствии с механизмом оценивания показателя деятельности.

4.6. При приеме на работу лиц по срочному трудовому договору для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (длительная болезнь, отпуска по беременности и родам, частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) премия выплачивается работнику, замещающему временно отсутствующего работника. При совмещении должности за временно отсутствующего работника премия выплачивается только по основному месту работы.

4.7. Решение о распределении премии Управляющий совет оформляет протоколом. На основании протокола Управляющего совета директор издает приказ о премировании работников.

4.8. Выплата премий работникам Учреждения производится на основании приказа в день выдачи заработной платы.

4.9. Размер премии (любой) работника указывается в приказе, в расчетном листке по заработной плате.

4.10. Каждый работник может быть ознакомлен с выпиской из протокола Управляющего совета о премировании и при несогласии с оценкой его деятельности может подать заявление.

Заявление работника о несогласии с оценкой его деятельности рассматривается на следующем заседании Управляющего совета по распределению ежемесячного премиального фонда с приглашением работника. При принятии иного решения, Управляющий совет выносит решение об изменении в протокол за прошлый месяц. Данное изменение служит основанием для издания директором приказа о доплате премии работнику за прошедший месяц.

5. Заключительные положения

5.1. Финансирование расходов, связанных с реализацией данного Положения, производится в пределах утвержденных ассигнований плана ФХД.

5.2. Контроль за наличием средств в стимулирующем фонде Учреждения возлагается на главного бухгалтера Учреждения.

5.3. Положение вступает в действие с момента его утверждения приказом директора Учреждения и действует неопределенное время. Все изменения и дополнения к Положению являются его неотъемлемой частью, принимаются и вступают в действие в аналогичном порядке.

**Показатели
премирования работников по итогам работы
за месяц**

**Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида №1»
г. Тобольска**

г. Тобольск

2018 год

Показатели к премированию заместителя директора

№	Показатели	Баллы
1	Дни, пропущенные по болезни на одного ребенка	10
2	Процент фактической посещаемости воспитанников $N = A * 100 / B$, где A - количество фактических детодней; B - плановый показатель количества детодней ($B = Ч * К$, где $Ч$ - число детей по муниципальному заданию на полный день; $К$ - число рабочих дней); N - процент фактической посещаемости	10
3	Эффективность работы по достижению результатов нового качества: - позитивная динамика показателей развития детей по данным педагогической диагностики Июнь - удовлетворенность родителей качеством организации образовательного процесса (по результатам региональной диагностики) Апрель - разработка и реализация индивидуальных программ профессионального роста педагогов в рамках утвержденных форматов повышения квалификации (аттестация педагогов, курсы повышения квалификации, обобщение опыта работы по вопросам дошкольного образования, посещение методических объединений, семинаров, участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, фестивалях) - позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий и фестивалей различного уровня, в том числе детей с ОВЗ	30
4	Создание комфортных условий в учреждении (отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих и надзорных органов по соблюдению в учреждении требований: санитарно-гигиенических, пожарной безопасности, охраны труда и антитеррористической защищенности учреждения)	30
5	Соблюдение исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетной документации и т.д.) Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие обоснованных обращений сотрудников, родителей)	20

Показатели к премированию главного бухгалтера

№	Показатели	Баллы
1	Своевременное выполнение финансовых обязательств	20
2	Отсутствие замечаний, нарушений со стороны контролирующих органов	20
3	Своевременное и качественное ведение документации	20

4	Своевременное предоставление достоверных сведений в отчетной документации по финансово-хозяйственной деятельности учреждения	20
5	Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины Создание благоприятного психологического микроклимата	20

Показатели к премированию старшего воспитателя

№	Содержание показателя	Баллы
1	Дни, пропущенные по болезни на одного ребенка	10
2	Процент фактической посещаемости воспитанников $N = A*100/B$, где A -количество фактических детодней; B -плановый показатель количества детодней ($B=Ч*К$, где $Ч$ -число детей по муниципальному заданию на полный день; $К$ -число рабочих дней); N -процент фактической посещаемости	10
3	Эффективность работы по достижению результатов нового качества: - позитивная динамика показателей развития детей по данным педагогической диагностики Июнь - реализация программ дополнительного образования $N = A/B*100\%$, где A -численность воспитанников, охваченных программами дополнительного образования; B - численность воспитанников ДОУ; N - доля воспитанников, охваченных программами дополнительного образования Февраль - удовлетворенность родителей качеством организации образовательного процесса (по результатам региональной диагностики) Апрель - организация профилактической работы по предупреждению социального неблагополучия детей - позитивные результаты образовательной деятельности в учреждении - проведение системной работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья (реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности)	30
4	Организация методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов: - разработка и реализация индивидуальных программ профессионального роста педагогов в рамках утвержденных форматов повышения квалификации (аттестация педагогов, курсы повышения квалификации, обобщение опыта работы по вопросам дошкольного образования, посещение методических объединений, семинаров и т.д.) - методическая активность педагогов (участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, фестивалях) - использование разнообразных практико-ориентированных форм повышения профессиональной квалификации педагогов на уровне учреждения	30

5	Соблюдение исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетной документации и т.д.) Отсутствие замечаний, нарушений со стороны контролирующих органов, администрации учреждения Соблюдение норм профессиональной этики Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие обоснованных обращений сотрудников, родителей)	20
---	--	----

Показатели к премированию воспитателей

№	Содержание показателя	Балл
1	Дни, пропущенные по болезни на одного ребенка	10
2	Процент фактической посещаемости воспитанников $N = A * 100 / B$, где A-количество фактических детодней; B-плановый показатель количества детодней ($B = Ч * K$, где $Ч$-число детей по муниципальному заданию на полный день; K-число рабочих дней); N-процент фактической посещаемости	10
3	Эффективность работы по достижению результатов нового качества: -реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на профессиональный рост в рамках утверждённых форматов повышения квалификации в учреждении (обобщение опыта работы по вопросам дошкольного образования, посещение методических объединений, семинаров, участие в конкурсах, онлайн-конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.); - удовлетворенность родителей качеством организации образовательного процесса (по результатам региональной диагностики) Май (5 б); - позитивная динамика показателей развития детей по данным педагогической диагностики $N = A / B * 100\%$, где A-численность воспитанников, освоивших образовательную программу дошкольного образования; B- численность воспитанников группы; N – доля воспитанников, освоивших образовательную программу дошкольного образования. Июнь (5 б.)	30
4	Взаимодействие с семьями воспитанников: - организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное участие воспитанников и родителей в различных мероприятиях, конкурсах, онлайн-конкурсах, фестивалях, соревнованиях, в образовательной деятельности. - культура взаимодействия с семьями воспитанников (отсутствие обоснованных обращений родителей)	20
5	Соблюдение исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетной документации и т.д.) Отсутствие замечаний администрации учреждения Соблюдение норм профессиональной этики Создание благоприятного психологического климата в коллективе	30

**Показатели к премированию музыкального руководителя,
инструктора по физической культуре**

№	Содержание показателя	Балл
1	Дни, пропущенные по болезни на одного ребенка	10
2	Процент фактической посещаемости воспитанников <i>$N = A * 100 / B$, где A-количество фактических детодней; B-плановый показатель количества детодней ($B = Ч * К$, где $Ч$-число детей по муниципальному заданию на полный день; $К$-число рабочих дней); N-процент фактической посещаемости</i>	10
3	Эффективность работы по достижению результатов нового качества: - реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на профессиональный рост в рамках утверждённых форматов повышения квалификации в учреждении (обобщение опыта работы по вопросам дошкольного образования, посещение методических объединений, семинаров, участие в конкурсах, онлайн-конкурсах, фестивалях, соревнованиях, и т.д.); - организация совместной деятельности с воспитателями, специалистами учреждения - позитивная динамика показателей развития специальных способностей детей - удовлетворенность родителей качеством организации образовательного процесса (по результатам региональной диагностики) Май (5 б.)	30
4	Взаимодействие с семьями воспитанников: - организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное участие воспитанников и родителей в различных мероприятиях, конкурсах, онлайн-конкурсах, фестивалях, соревнованиях, в образовательной деятельности. - культура взаимодействия с семьями воспитанников (отсутствие обоснованных обращений родителей)	20
5	Соблюдение исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетной документации и т.д.) Отсутствие замечаний администрации учреждения Соблюдение норм профессиональной этики Создание благоприятного психологического климата в коллективе	30

Показатели к премированию учителя-логопеда

№	Содержание показателя	Балл
1	Дни, пропущенные по болезни на одного ребенка	10
2	Процент фактической посещаемости воспитанников <i>$N = A * 100 / B$, где A-количество фактических детодней; B-плановый</i>	10

	показатель количества детодней ($B=Ч*К$, где Ч-число детей по муниципальному заданию на полный день; К-число рабочих дней); N-процент фактической посещаемости	
3	Эффективность работы по достижению результатов нового качества: - проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья - сопровождение воспитанников в процессе индивидуального образования $N = A/B*100\%$, где А- численность воспитанников, имеющих положительную динамику показателей речевого развития; В - численность воспитанников; N – доля воспитанников, имеющих положительную динамику показателей речевого развития - участие в комплексном психолого-медико-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности речевого развития, взаимодействие с ПМПК - организация совместной деятельности с воспитателями, специалистами учреждения - реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на профессиональный рост в рамках утверждённых форматов повышения квалификации в учреждении (обобщение опыта работы по вопросам дошкольного образования, посещение методических объединений, семинаров, участие педагогов, мероприятиях, конкурсах, онлайн-конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.)	30
4	Взаимодействие с семьями воспитанников: - организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное участие воспитанников и родителей в различных мероприятиях, конкурсах, онлайн-конкурсах, фестивалях, соревнованиях, в образовательной деятельности. - культура взаимодействия с семьями воспитанников (отсутствие обоснованных обращений родителей)	20
5	Соблюдение исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетной документации и т.д.) Отсутствие замечаний администрации учреждения Соблюдение норм профессиональной этики Создание благоприятного психологического климата в коллективе	30

Показатели к премированию педагога-психолога

№	Содержание показателя	Балл
1	Дни, пропущенные по болезни на одного ребенка	10
2	Процент фактической посещаемости воспитанников $N = A*100/B$, где А-количество фактических детодней; В-плановый показатель количества детодней ($B=Ч*К$, где Ч-число детей по муниципальному заданию на полный день; К-число рабочих дней); N-	10

	процент фактической посещаемости	
3	Эффективность работы по достижению результатов нового качества: - проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья - сопровождение воспитанников в процессе индивидуального образования $N = A/B \cdot 100\%$, где A - численность воспитанников, имеющих положительную динамику показателей речевого развития; B - численность воспитанников; N – доля воспитанников, имеющих положительную динамику показателей речевого развития - Участие в комплексном психолого-медико-педагогическом сопровождении воспитанников, взаимодействие с ПМПК - организация совместной деятельности с воспитателями, специалистами учреждения - реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на профессиональный рост в рамках утверждённых форматов повышения квалификации в учреждении (обобщение опыта работы по вопросам дошкольного образования, посещение методических объединений, семинаров, участие педагогов, мероприятиях, конкурсах, онлайн-конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.)	30
4	Взаимодействие с семьями воспитанников: - организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное участие воспитанников и родителей в различных мероприятиях, конкурсах, онлайн-конкурсах, фестивалях, соревнованиях, в образовательной деятельности. - культура взаимодействия с семьями воспитанников (отсутствие обоснованных обращений родителей)	20
5	Соблюдение исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетной документации и т.д.) Отсутствие замечаний администрации учреждения Соблюдение норм профессиональной этики Создание благоприятного психологического климата в коллективе	30

Показатели к премированию бухгалтера

№	Показатели	Баллы
1	Отсутствие замечаний, нарушений со стороны контролирующих органов, администрации	20
2	Своевременное и качественное ведение документации	20
3	Своевременное предоставление достоверных сведений в отчетной документации по финансово-хозяйственной деятельности учреждения	20
4	Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины	20

5	Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие обоснованных обращений сотрудников и родителей)	20
---	--	----

Показатели к премированию заведующего хозяйством

№	Показатели	Баллы
1	Своевременное обеспечение материалами и оборудованием Обеспечение учета и сохранности имущества учреждения	20
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на участках учреждения, исправной работы систем жизнеобеспечения, оборудования	20
3	Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности. Отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов	20
4	Обеспечение качественной подготовки учреждения к учебному году, к отопительному сезону Сохранение и укрепление материально-технической базы учреждения	20
5	Соблюдение исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетной документации и т.д.) Создание благоприятного психологического климата в коллективе. (отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, родителей)	20

Показатели к премированию специалиста по кадрам, делопроизводителя

№	Показатели	Баллы
1	Своевременное и качественное ведение документации в соответствии с требованиями делопроизводства	20
2	Своевременное предоставление текущей и отчетной документации	20
3	Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих и надзорных органов	20
4	Соблюдение исполнительской дисциплины	20
5	Создание благоприятного психологического климата в коллективе	20

Показатели к премированию шеф-повара

№	Показатели	Баллы
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований на пищеблоке, складах, при приготовлении пищи (санитарное состояние помещений и	20

	оборудования кухни, склада, температурный режим холодильного оборудования, соблюдение маркировки инвентаря, условия хранения продуктов питания, личная гигиена сотрудников кухни и т.д.) Соблюдение технологии приготовления блюд	
2	Соблюдение правил приема, учета, хранения, движения материальных ценностей	20
3	Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих и надзорных органов	20
4	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности	20
5	Соблюдение исполнительской дисциплины Своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетной документации Создание благоприятного психологического климата в коллективе	20

Показатели к премированию медицинского персонала

№	Показатели	Баллы
1	Дни, пропущенные по болезни на одного ребенка (с учетом среднего показателя по детскому саду)	10
2	Процент фактической посещаемости воспитанников $N = A * 100 / B$, где A - количество фактических детодней; B - плановый показатель количества детодней ($B = Ч * К$, где $Ч$ - число детей по муниципальному заданию на полный день; $К$ - число рабочих дней); N - процент фактической посещаемости	10
3	Соблюдение санитарно-гигиенических требований в помещениях учреждения Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих и надзорных органов, администрации Обеспечение контроля за качеством питания в соответствии с требованиями СанПиН	30
4	Просветительская работа с родителями, сотрудниками, в том числе через официальный сайт Учреждения, регулярное обновление материала	20
5	Соблюдение исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетной документации и т.д.) Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, родителей)	30

Показатели к премированию няни

№	Показатели	Баллы
1	Дни, пропущенные по болезни на одного ребенка	10

	(с учетом среднего показателя по детскому саду)	
2	Процент фактической посещаемости воспитанников <i>$N = A * 100 / B$, где A-количество фактических детодней; B-плановый показатель количества детодней ($B = Ч * K$, где $Ч$-число детей по муниципальному заданию на полный день; K-число рабочих дней); N-процент фактической посещаемости</i>	10
3	Соблюдение санитарно-гигиенических требований в групповых помещениях Соблюдение требований к организации питания детей Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих и надзорных органов, администрации	30
4	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности, сохранность имущества	20
5	Соблюдение исполнительской дисциплины Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, родителей)	30

Показатели к премированию зав. медицинским кабинетом

№	Показатели	Баллы
1	Дни, пропущенные по болезни на одного ребенка (с учетом среднего показателя по детскому саду)	10
2	Процент фактической посещаемости воспитанников <i>$N = A * 100 / B$, где A-количество фактических детодней; B-плановый показатель количества детодней ($B = Ч * K$, где $Ч$-число детей по муниципальному заданию на полный день; K-число рабочих дней); N-процент фактической посещаемости</i>	10
3	Соблюдение санитарно-гигиенических требований в помещениях на территории учреждения Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих и надзорных органов, администрации Обеспечение контроля за качеством питания в соответствии с требованиями СанПиН	30
4	Сбор и своевременное предоставление информации Просветительская работа с родителями, сотрудниками, в том числе через официальный сайт Учреждения, регулярное обновление материала	30

5	Соблюдение исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетной документации и т.д.) Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, родителей)	20
---	--	----

Показатели к премированию повара

№	Показатели	Баллы
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований на пищеблоке, при приготовлении пищи (санитарное состояние помещений и оборудования кухни, соблюдение маркировки инвентаря, условия хранения продуктов питания, личная гигиена сотрудников кухни и т.д.)	20
2	Соблюдение требований при организации питания детей (соблюдение графика выдачи и норм готовой продукции, качество приготовления пищи, соблюдение технологического процесса приготовления пищи с использованием технологических карт; наличие и правильное хранение суточных проб и т.д.)	20
3	Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих и надзорных органов, администрации учреждения	20
4	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности	20
5	Соблюдение исполнительской дисциплины Создание благоприятного психологического климата в коллективе	20

Показатели к премированию кухонного рабочего

№	Показатели	Баллы
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований на пищеблоке (санитарное состояние помещений и оборудования кухни, соблюдение маркировки инвентаря, использование и хранение моющих средств, хозяйственного инвентаря, соблюдение графика уборки, личная гигиена сотрудников кухни и т.д.)	20
2	Соблюдение требований при организации питания детей (мытьё посуды, правильная обработка овощей, смена спецодежды и правильное ее использование, личная гигиена сотрудников кухни и т.д.)	20
3	Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих и надзорных органов, администрации учреждения	20
4	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности	20
5	Соблюдение исполнительской дисциплины Создание благоприятного психологического климата в коллективе	20

Показатели к премированию кастелянши

№	Показатели	Баллы
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований на рабочем месте Своевременный ремонт мягкого инвентаря	20
2	Наличие и сохранность мягкого инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН	20
3	Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих и надзорных органов, администрации	20
4	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности	20
5	Соблюдение исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетной документации и т.д.) Создание благоприятного психологического климата в коллективе	20

Показатели к премированию машиниста по стирке и ремонту спецодежды

№	Показатели	Баллы
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований на рабочем месте	20
2	Соблюдение графика выдачи белья в соответствии с требованиями СанПиН	20
3	Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих и надзорных органов, администрации учреждения	20
4	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности	20
5	Соблюдение исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетной документации и т.д.) Создание благоприятного психологического климата в коллективе	20

Показатели к премированию уборщика производственных и служебных помещений

№	Показатели	Баллы
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований на рабочем месте	20
2	Соблюдение графика уборки. Хранение и использование моющих средств, инвентаря в соответствии с санитарными правилами	20
3	Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих и надзорных органов, администрации учреждения	20

4	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности	20
5	Соблюдение исполнительской дисциплины Создание благоприятного психологического климата в коллективе	20

Показатели к премированию дворника

№	Показатели	Баллы
1	Содержание территории Учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	20
2	Качество и своевременность уборки территории	20
3	Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих и надзорных органов, администрации учреждения	20
4	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности	20
5	Соблюдение исполнительской дисциплины Создание благоприятного психологического климата в коллективе	20

**Показатели к премированию рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
(сантехник, электрик, плотник)**

№	Показатели	Баллы
1	Своевременное и качественное выполнение заявок	20
2	Обеспечение бесперебойной работы водоснабжения, систем отопления, канализации в соответствии с требованиями СанПиН Своевременное устранение неполадок электрооборудования, сантехнического оборудования Своевременное техническое обслуживание электрооборудования согласно плану	20
3	Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих и надзорных органов, администрации учреждения	20
4	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности	20
5	Соблюдение исполнительской дисциплины Создание благоприятного психологического климата в коллективе	20