


## **СОГЛАСОВАНО**

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

 М.В. Сорокина  
«19» августа 2022 г.

## **УТВЕРЖДЕНО**

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

от «19» августа 2022 г. № 152-А



## **Положение**

**о порядке премирования и материального  
стимулирования работников**

**Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения**

**«Детский сад комбинированного вида № 1»**

**г. Тобольска**

г. Тобольск, 2022 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 образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Настоящее Положение разрабатывается и согласовывается с первичной профсоюзной организацией Учреждения, утверждается приказом директора 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 труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач, муниципального задания и договорных обязательств.

## **2. Условия выплаты премии. Размер премирования**

2.1. 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.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТст), обеспечивает осуществление работникам Учреждения стимулирующих выплат (премий), которые распределяются ежемесячно на всех работников Учреждения.

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

2.3. Стимулирующие выплаты (премии) распределяются Управляющим советом Учреждения, состав и положение которого утверждается приказом директора Учреждения.

Управляющий совет проводит заседания по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда 1 раз в месяц не позднее последнего числа текущего месяца, в декабре не позднее 25 декабря.

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

2.4.1. Директор (исполняющий обязанности директора) представляет к премированию: старших воспитателей, главного бухгалтера, старшую медицинскую сестру, медицинских сестер, заведующих хозяйством, специалиста по кадрам, делопроизводителя, шеф-поваров.

2.4.2. Главный бухгалтер представляет к премированию работников бухгалтерии.

2.4.3. Старший воспитатель представляет к премированию: педагогических работников, помощников воспитателя в части оказания помощи воспитателю в организации образовательной деятельности и проведении режимных моментов.

2.4.4. Старшая медицинская сестра, медицинская сестра представляет к премированию: поваров, кухонных рабочих, помощников воспитателя, уборщиков производственных и служебных помещений, машинистов по стирке и ремонту спецодежды, кастелянш, воспитателей за фактическую посещаемость воспитанников.

2.4.5. Заведующий хозяйством представляет к премированию: дворников, рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

2.5. Стимулирующие выплаты (премии) директору Учреждения производятся в размере и порядке, установленном распорядительными актами Департамента по образованию Администрации города Тобольска.

2.6. Ежемесячно в срок до 28 числа (в декабре до 20 числа) работники, указанные в пункте 2.4. настоящего Положения, представляют директору Учреждения представления на ежемесячное премирование в баллах и ходатайства на разовое премирование работников, находящихся в их подчинении, по формам утвержденной приказом директора Учреждения.

2.7. Размеры премий могут устанавливаться в двух видах:

а) в баллах;

б) в фиксированной сумме.

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

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

Ежемесячные стимулирующие выплаты (премии) работникам Учреждения производятся с учетом показателей эффективности и результативности труда работников, установленных в приложении к настоящему Положению.

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 за показатели деятельности определяется ежемесячно и утверждается приказом директора Учреждения.

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

2.10.1. В связи с государственными или профессиональными праздниками, юбилейными датами Учреждения в отношении работников (кроме совместителей).

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

Максимальный размер премии определяется и утверждается на заседании Управляющего совета исходя из имеющихся денежных средств в ФОТст.

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

2.10.2.1. Обобщение и распространение педагогического опыта:

- участие в фестивале «Педагог года»:

на уровне учреждения – до 5000 рублей;

на уровне города – до 10000 рублей;

на уровне региона – до 15000 рублей;

- участие в проведении городских методических объединений (за каждое участие) – до 5000 рублей;

- участие в мероприятиях в рамках взаимодействия с социальными институтами города (за каждое участие) – до 3000 рублей;

- участие в акциях, фестивалях, конкурсах, соревнованиях, спартакиадах, выставках городского, регионального, федерального и международного уровней (за каждое участие) – до 8000 рублей;

- участие в онлайн конкурсах, акциях с предоставлением пакета документов, включая видеосъемку образовательной деятельности (за каждое участие) – до 5000 рублей;

- участие в научно-практических конференциях, педагогических чтениях разного уровня (за каждое участие) – до 5000 рублей;

- публикации на сайте «Детские сады Тюменской области» и других сайтах – до 3000 рублей;

- призовое место в конкурсах на уровне Учреждения – до 3000 рублей.

2.10.2.2. Качественное проведение мероприятий различного уровня на базе Учреждения – до 10000 рублей.

2.10.2.3. Участие в проведении тематических праздничных мероприятий в смежных и других возрастных группах (за каждое участие) – до 3000 рублей;

2.10.3. Выполнение дополнительного объема работы, не входящего в должностные обязанности сотрудника – до 15000 рублей;

2.10.4. За счет финансовых средств, дополнительно доведенных до Учреждения на выполнение муниципального задания, в целях повышения уровня заработной платы, в целях достижения установленных показателей в рамках поэтапного повышения заработной платы педагогических и иных работников Учреждения, доведения средней заработной платы работников Учреждения до средней заработной платы в регионе, иных целях дополнительного финансирования, указанных в информационных письмах Учредителя, могут производиться стимулирующие (единовременные) выплаты (премии) педагогическим работникам и иным работникам образовательной организации в абсолютном значении или в процентном соотношении к должностному окладу, в равном объеме для всех работников или отдельных категорий должностей или с учетом конкретных показателей эффективности и результативности труда работников, иных условий труда работников, за фактически отработанное время, определяемых непосредственно Управляющим советом, а также в размере, указанном в информационных письмах Учредителя, установленном муниципальными правовыми актами города Тобольска.

2.11. Размер премии за выполнение особо важного задания, особо значимых для Учреждения и города задач, выполнение дополнительного объема работы, не входящего в должностные обязанности сотрудника, дополнительная стимулирующая выплата, определяется и утверждается на заседании Управляющего совета исходя из имеющихся денежных средств в ФОТст.

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

### **3. Порядок осуществления стимулирующих выплат (премий)**

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

3.2. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, ежемесячные премии выплачиваются за фактически отработанное время.

3.3. В случае расторжения трудовых отношений до момента принятия решения о выплате премии на заседании Управляющего совета, премия работнику не выплачивается.

#### 3.4. Премия не начисляется за период (во время):

- 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.

3.5. 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.

3.6. 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.

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

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

3.9. Размер премии работника указывается в приказе, в расчетном листке по заработной плате.

3.10. 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 вопросу распределения стимулирующей выплаты 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.

#### **4. Заключительные положения**

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

4.2. Контроль за наличием средств в ФОТст. Учреждения возлагается на главного бухгалтера Учреждения.

4.3. 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

2022 год



**Показатели к премированию главного бухгалтера**

№	Показатели	Баллы
1	Своевременное выполнение финансовых обязательств, ежемесячное выполнение плана ФХД по статьям расходов	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 <b>10б.</b> Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб сотрудников, родителей) <b>10б.</b>	20

**Показатели к премированию старшего воспитателя**

№	Содержание показателя	Баллы
1	Процент фактической посещаемости воспитанников $N = A*100/B$ , где <i>A</i> -количество фактических детодней; <i>B</i> -плановый показатель количества детодней ( $B=C*K$ , где <i>C</i> -число детей по муниципальному заданию на полный день; <i>K</i> -число рабочих дней); <i>N</i> -процент фактической посещаемости ( <i>N</i> - свыше 80 % - 20б, от 60 до 80 %- до 15б., менее 60 % - 0б.)	20
2	<b>Эффективность работы по достижению результатов нового качества:</b> - позитивные результаты образовательной деятельности в учреждении, в том числе размещение информации о деятельности учреждения на официальном сайте, в СМИ и т.д.: позитивная динамика показателей развития детей по данным педагогической диагностики <b>Июнь</b> , реализация программ дополнительного образования $N = A/B*100\%$ , где <i>A</i> -численность воспитанников, охваченных программами дополнительного образования; <i>B</i> - численность воспитанников ДОУ; <i>N</i> - доля воспитанников, охваченных программами дополнительного образования <b>Февраль</b> - удовлетворенность родителей качеством организации образовательного процесса (по результатам региональной диагностики) <b>апрель 15 б.</b> - организация профилактической работы по предупреждению социального неблагополучия детей <b>5б.</b> - максимальная реализация образовательного пространства, в том числе в соответствии с тематическим планированием, межведомственное взаимодействие в части образования воспитанников <b>10б.</b> - проведение системной работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья (реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности) <b>10б.</b>	30
3	<b>Организация методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов:</b> - 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.) <b>10б.</b>	30

	<p>- методическая активность педагогов (участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, фестивалях) <b>10б.</b></p> <p>- использование разнообразных практико-ориентированных форм повышения профессиональной квалификации педагогов на уровне учреждения <b>10б.</b></p>	
4	<p>Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетной документации и т.д.), отсутствие замечаний, нарушений со стороны контролирующих органов, администрации учреждения <b>10б.</b></p> <p>Соблюдение норм профессиональной этики <b>10б.</b></p> <p>Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб сотрудников, родителей) <b>10б.</b></p>	20

### Показатели к премированию воспитателей

№	Содержание показателя	Балл
1	<p>Процент фактической посещаемости воспитанников (не менее 80%)</p> <p><math>N = A * 100 / B</math>, где <i>A</i>-количество фактических детодней; <i>B</i>-плановый показатель количества детодней (<math>B = Ч * К</math>, где <i>Ч</i>-число детей по муниципальному заданию на полный день; <i>К</i>-число рабочих дней); <i>N</i>-процент фактической посещаемости</p>	20
2	<p><b>Эффективность работы по достижению результатов нового качества:</b></p> <p>Реализация индивидуального образовательного маршрута:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- максимальная реализация образовательного пространства, в том числе соответствии с тематическим планированием, межведомственное взаимодействие в части образования воспитанников <b>10б.</b></li> <li>- обобщение опыта работы по вопросам дошкольного образования, участие в конкурсах, акциях, фестивалях, соревнованиях на уровне учреждения, онлайн – конкурсах, посещение методических объединений, семинаров, и т.д.) <b>10б.</b></li> <li>- организация деятельности с воспитанниками в соответствии с ФГОС (проекты, образовательная деятельность): удовлетворенность родителей качеством организации образовательного процесса (по результатам региональной диагностики) май (5б), позитивная динамика показателей развития детей по данным педагогической диагностики <math>N = A / B * 100\%</math>, где <i>A</i>-численность воспитанников, освоивших образовательную программу дошкольного образования; <i>B</i>- численность воспитанников группы; <i>N</i> – доля воспитанников, освоивших образовательную программу дошкольного образования. июнь (5б.) <b>10б.</b></li> </ul>	30
3	<p><b>Взаимодействие с семьями воспитанников:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие актуальной информации для родителей (на сайте, в приемной группы) <b>10б.</b></li> <li>- организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное участие воспитанников и родителей в различных мероприятиях, конкурсах, онлайн-конкурсах, фестивалях, соревнованиях, в образовательной деятельности. <b>5б.</b></li> <li>- культура взаимодействия с семьями воспитанников (отсутствие обоснованных обращений родителей) <b>5б.</b></li> </ul>	20
4	<p>Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетной документации и т.д.), отсутствие замечаний, нарушений со стороны контролирующих органов, администрации учреждения <b>10б.</b></p> <p>Соблюдение норм профессиональной этики <b>10б.</b></p> <p>Создание благоприятного психологического климата в коллективе</p>	30

	(отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб сотрудников, родителей) <b>10б.</b>	
--	---	--

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

<b>№</b>	<b>Содержание показателя</b>	<b>Балл</b>
1	<p><b>Эффективность работы по достижению результатов нового качества:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на профессиональный рост в рамках утверждённых форматов повышения квалификации в учреждении, максимальная реализация образовательного пространства, в том числе соответствии с тематическим планированием, межведомственное взаимодействие в части образования воспитанников <b>15б.</b></li> <li>(обобщение опыта работы по вопросам дошкольного образования, участие в конкурсах, акциях, фестивалях, соревнованиях на уровне учреждения, онлайн – конкурсах, посещение методических объединений, семинаров, и т.д. <b>10б.</b></li> <li>- организация совместной деятельности с воспитателями, специалистами учреждения, позитивная динамика показателей развития специальных способностей детей</li> <li>удовлетворенность родителей качеством организации образовательного процесса (по результатам региональной диагностики) май (5 б.), <b>15б.</b></li> </ul>	40
2	<p><b>Взаимодействие с семьями воспитанников:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное участие воспитанников и родителей в различных мероприятиях, конкурсах, онлайн-конкурсах, фестивалях, соревнованиях, в образовательной деятельности. <b>10б.</b></li> <li>- наличие актуальной информации для родителей (на стендах, на сайте и т.д.) <b>10б.</b></li> <li>- культура взаимодействия с семьями воспитанников (отсутствие обоснованных обращений родителей) <b>10б.</b></li> </ul>	30
3	<p>Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетной документации и т.д.), отсутствие замечаний, нарушений со стороны контролирующих органов, администрации учреждения <b>10б.</b></p> <p>Соблюдение норм профессиональной этики <b>10б.</b></p> <p>Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб сотрудников, родителей) <b>10б.</b></p>	30

**Показатели к премированию учителя-логопеда**

<b>№</b>	<b>Содержание показателя</b>	<b>Балл</b>
1	<p><b>Эффективность работы по достижению результатов нового качества:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья, обеспечение современного качества психолого-педагогического сопровождения воспитанников в процессе образования, участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности речевого развития, организация совместной деятельности с воспитателями, специалистами учреждения <b>15б.</b></li> <li>- реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на профессиональный рост в рамках утверждённых форматов повышения квалификации</li> </ul>	40

	<p>в учреждении (обобщение опыта работы по вопросам дошкольного образования, участие в конкурсах, акциях, фестивалях, соревнованиях на уровне учреждения, онлайн – конкурсах, посещение методических объединений, семинаров, и т.д.) <b>10б.</b></p> <p>- максимальная реализация образовательного пространства, в том числе соответствии с тематическим планированием, межведомственное взаимодействие в части образования воспитанников <b>15б.</b></p>	
2	<p><b>Взаимодействие с семьями воспитанников:</b></p> <p>- организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное участие воспитанников и родителей в различных мероприятиях, конкурсах, онлайн-конкурсах, фестивалях, соревнованиях, в образовательной деятельности. <b>10б.</b></p> <p>- наличие актуальной информации для родителей (на стендах, на сайте и т.д.) <b>10б.</b></p> <p>- культура взаимодействия с семьями воспитанников (отсутствие обоснованных обращений родителей) <b>10б.</b></p>	30
3	<p>Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетной документации и т.д.), отсутствие замечаний, нарушений со стороны контролирующих органов, администрации учреждения <b>10б.</b></p> <p>Соблюдение норм профессиональной этики <b>10б.</b></p> <p>Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб сотрудников, родителей) <b>10б.</b></p>	30

#### Показатели к премированию педагога-психолога

№	Содержание показателя	Балл
1	<p><b>Эффективность работы по достижению результатов нового качества:</b></p> <p>- проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья, обеспечение современного качества психолого-педагогического сопровождения воспитанников в процессе образования, участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности речевого развития, организация совместной деятельности с воспитателями, специалистами учреждения <b>15б.</b></p> <p>- реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на профессиональный рост в рамках утверждённых форматов повышения квалификации в учреждении (обобщение опыта работы по вопросам дошкольного образования, участие в конкурсах, акциях, фестивалях, соревнованиях на уровне учреждения, онлайн – конкурсах, посещение методических объединений, семинаров, и т.д.) <b>10б.</b></p> <p>- максимальная реализация образовательного пространства, в том числе соответствии с тематическим планированием, межведомственное взаимодействие в части образования воспитанников <b>15б.</b></p>	40
2	<p><b>Взаимодействие с семьями воспитанников:</b></p> <p>- организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное участие воспитанников и родителей в различных мероприятиях, конкурсах, онлайн-конкурсах, фестивалях, соревнованиях, в образовательной деятельности. <b>10б.</b></p> <p>- наличие актуальной информации для родителей (на стендах, на сайте и т.д.) <b>10б.</b></p> <p>- культура взаимодействия с семьями воспитанников (отсутствие обоснованных обращений родителей) <b>10б.</b></p>	30

3	Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетной документации и т.д.), отсутствие замечаний, нарушений со стороны контролирующих органов, администрации учреждения <b>106.</b> Соблюдение норм профессиональной этики <b>106.</b> Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб сотрудников, родителей) <b>106.</b>	30
---	---	----

#### Показатели к премированию бухгалтера

№	Показатели	Балл
1	Отсутствие замечаний, нарушений со стороны контролирующих органов, администрации	30
2	Своевременное и качественное ведение документации	20
3	Своевременное предоставление достоверных сведений в отчетной документации по финансово-хозяйственной деятельности учреждения	30
4	Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины <b>106.</b> Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб сотрудников, родителей) <b>106.</b>	20

#### Показатели к премированию заведующего хозяйством

№	Показатели	Балл
1	Своевременное обеспечение материалами и оборудованием <b>106.</b> Обеспечение учета и сохранности имущества учреждения <b>106.</b>	20
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории учреждения, исправной работы систем жизнеобеспечения, оборудования, обеспечение стабильной деятельности обслуживающего персонала	20
3	Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности. Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности учреждения. <b>106.</b> Отсутствие замечаний, нарушений со стороны контролирующих органов, администрации учреждения <b>106.</b>	20
4	Обеспечение качественной подготовки учреждения к учебному году, к отопительному сезону, в том числе высокое качество подготовки образовательной организации к реализации образовательного процесса Сохранение и укрепление материально-технической базы учреждения. Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение	20
5	Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление достоверной отчетной документации и т.д.) <b>106.</b> Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб сотрудников, родителей)	20

106.	
------	--

**Показатели к премированию специалиста по кадрам, делопроизводителя**

№	Показатели	Балл
1	Своевременное и качественное ведение документации в соответствии с требованиями делопроизводства	20
2	Своевременное предоставление достоверной текущей и отчетной документации	30
3	Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих органов, администрации учреждения	30
4	Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление достоверной отчетной документации и т.д.) <b>106.</b> Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб сотрудников, родителей) <b>106.</b>	20

**Показатели к премированию шеф-повара**

№	Показатели	Балл
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований на пищеблоке, складах, при приготовлении пищи (санитарное состояние помещений и 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	40
2	Соблюдение правил приема, учета, хранения, движения материальных ценностей	20
3	Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих органов, администрации учреждения	20
4	Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление достоверной отчетной документации и т.д.) <b>106.</b> Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб сотрудников, родителей) <b>106.</b>	20

**Показатели к премированию медицинского персонала**

№	Показатели	Балл
1	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 ( $N$ - свыше 80 % - 20б, от 60 до 80 %- до 15б., менее 60 % - 0б.)	20

2	Соблюдение санитарно-гигиенических требований в помещениях учреждения, групповых участках. <b>10б.</b> Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих органов, администрации <b>10б.</b> Обеспечение контроля за качеством питания в соответствии с требованиями СанПиН <b>10б.</b>	30
3	Просветительская работа с родителями, сотрудниками, в том числе через официальный сайт Учреждения, регулярное обновление материала	20
4	Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление достоверной отчетной документации и т.д.) <b>10б.</b> Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб сотрудников, родителей) <b>10б.</b>	30

#### Показатели к премированию помощника воспитателя

№	Показатели	Балл
1	Процент фактической посещаемости воспитанников (не менее 80%) $N = A * 100 / B$ , где <i>A</i> -количество фактических детодней; <i>B</i> -плановый показатель количества детодней ( $B = Ч * К$ , где <i>Ч</i> -число детей по муниципальному заданию на полный день; <i>К</i> -число рабочих дней); <i>N</i> -процент фактической посещаемости	30
2	Соблюдение санитарно-гигиенических требований в групповых помещениях проведения режимных моментов. Соблюдение требований к организации питания детей. <b>20б.</b> Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих органов, администрации <b>10б.</b>	30
3	Выполнение качественной работы, обеспечивающей создание условий для социальной, трудовой адаптации воспитанников <b>10б.</b> Оказание помощи воспитателю в организации жизнедеятельности воспитанников и проведении режимных моментов <b>10б.</b>	20
4	Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление достоверной отчетной документации и т.д.) <b>10б.</b> Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб сотрудников, родителей) <b>10б.</b>	20

#### Показатели к премированию повара

№	Показатели	Балл
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.)	30
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	30

	карт; наличие и правильное хранение суточных проб и т.д.)	
3	Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих органов, администрации учреждения	20
4	Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление достоверной отчетной документации и т.д.) <b>10б.</b> Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб сотрудников, родителей) <b>10б.</b>	20

#### Показатели к премированию кухонного рабочего

№	Показатели	Балл
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.)	30
2	Соблюдение требований при организации питания детей (мытьё посуды, правильная обработка овощей, смена спецодежды и правильное ее использование)	30
3	Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих органов, администрации учреждения	20
4	Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление достоверной отчетной документации и т.д.) <b>10б.</b> Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб сотрудников, родителей) <b>10б.</b>	20

#### Показатели к премированию кастелянши

№	Показатели	Балл
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований на рабочем месте. Своевременный ремонт мягкого инвентаря	30
2	Наличие мягкого инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН Сохранность мягкого инвентаря	30
3	Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих органов, администрации	20
4	Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление достоверной отчетной документации и т.д.) <b>10б.</b> Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб сотрудников, родителей) <b>10б.</b>	20



### Показатели к премированию машиниста по стирке и ремонту спецодежды

№	Показатели	Балл
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований на рабочем месте	30
2	Соблюдение графика выдачи белья в соответствии с требованиями СанПиН	30
3	Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих органов, администрации учреждения	20
4	Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины <b>10б.</b> Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб сотрудников, родителей) <b>10б.</b>	20

### Показатели к премированию уборщика производственных и служебных помещений

№	Показатели	Балл
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований на рабочем месте	30
2	Соблюдение графика уборки. Хранение и использование моющих средств, инвентаря в соответствии с санитарными правилами	30
3	Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих органов, администрации учреждения	20
4	Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление достоверной отчетной документации и т.д.) <b>10б.</b> Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб сотрудников, родителей) <b>10б.</b>	20

### Показатели к премированию дворника

№	Показатели	Балл
1	Содержание территории Учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	30
2	Качество и своевременность уборки территории	30
3	Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих органов, администрации учреждения	20
4	Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление достоверной отчетной документации и т.д.) <b>10б.</b> Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб сотрудников, родителей) <b>10б.</b>	20

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

№	Показатели	Балл
1	Своевременное и качественное выполнение заявок	30
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	30
3	Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих органов, администрации учреждения	20
4	Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление достоверной отчетной документации и т.д.) <b>10б.</b> Создание благоприятного психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб сотрудников, родителей) <b>10б.</b>	20

Пронумеровано, пропінуровано и скреплено  
печатью (17) *вещавцева* листов  
директор Л.В. Ушакова