

**СОГЛАСОВАНО**

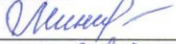


Управляющим советом  
МАДОУ «Детский сад № 40 - ЦРР»  
г. Тобольска  
Протокол от 24 января 2020 № 3

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом  
МАДОУ «Детский сад № 40 - ЦРР»  
г. Тобольска  
от 24 января 2020 г. № 47

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАДОУ «Детский сад № 40 - ЦРР»  
г. Тобольска

 Н.Г.Минина  
« 24 »  20  г.

**Положение**

**о порядке премирования и стимулирования работников  
Муниципального автономного дошкольного образовательного  
учреждения "Детский сад № 40 – Центр развития ребенка"  
г.Тобольска**

Тобольск, 2020

## **1. Общие Положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке премирования и стимулирования работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад № 40 – Центр развития ребенка" г. Тобольска (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с Трудовым и иным законодательством РФ, Уставом Образовательной организации, Коллективным договором.

1.2. Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников, в повышении качества выполнения задач, возложенных на Муниципальное автономное дошкольное образовательное Учреждение "Детский сад № 40 – Центр развития ребенка" г. Тобольска (далее Образовательная организация), 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 Директором Образовательной организации, согласовывается Управляющим советом Образовательной организации, председателем первичной профсоюзной организации.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников Образовательной организации, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки Комиссии по премированию и стимулированию работников (далее по тексту – «Комиссия») труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач, муниципального задания и договорных обязательств.

1.6. Премии распределяются членами комиссии из состава Управляющего совета.

1.7. Состав комиссии утверждается приказом директора из числа членов Управляющего совета Образовательной организации.

## **2. Источники финансирования для выплаты премий**

2.1. Источниками финансирования для выплаты премий является стимулирующая часть фонда оплаты труда (не менее 25 %), фонда оплаты труда Образовательной организации, иные источники поступлений, не противоречащие Уставу Образовательной организации, действующему законодательству Российской Федерации.

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.

2.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда, сформировано за счет бюджетных средств.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТст), обеспечивает осуществление работникам Образовательной организации стимулирующих выплат (премий).

2.5. В Образовательной организации применяются следующие виды стимулирующих выплат (премий): ежемесячные, дополнительные, разовые, единовременные.

2.6. Ежемесячное премирование работников Образовательной организации производится по итогам работы за месяц с учетом районного коэффициента и дополнительной компенсации к заработной плате, установленной Законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания.

2.6.1. Дополнительное премирование производится в фиксированной сумме при наличии средств:

2.6.1.1. няне, помощнику воспитателя на группах раннего возраста за интенсивные условия труда 1500 рублей пропорционально отработанному времени с учетом районного коэффициента и дополнительной компенсации к заработной плате, установленной Законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;

2.6.1.2. за размещение на официальном сайте образовательной организации информационно-телекоммуникационной сети «интернет» и обновление информации об образовательной организации 7 000 рублей пропорционально отработанному времени с учетом районного коэффициента и дополнительной компенсации к заработной плате, установленной Законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;

2.7. Разовое премирование осуществляется в отношении работников Образовательной организации при наличии денежных средств:

2.7.1. за победу педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня – до 15 000 рублей;

2.7.2. за подготовку победителей педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня – до 10 000 рублей;

2.7.3. за обобщение и распространение опыта работы по вопросам повышения качества образования различного уровня до 3 000 рублей;

2.7.4. за выполнение особо значимых для Образовательной организации заданий.

2.8. Единовременные выплаты Образовательной организации производятся:

2.8.1. к юбилейной дате 55-лет женщинам, 60-лет мужчинам до 10 000 рублей на основании ходатайства;

2.8.2. в связи с продолжительной болезнью в размере до 10 000 рублей, при предъявлении копии медицинского заключения на основании заявления;

2.8.3. в связи со смертью близких родственников (супруги, дети, родители) в размере до 10 000 рублей при предъявлении копии свидетельства

о смерти и документа, подтверждающего родство на основании заявления.

Решение об осуществлении единовременной выплаты в отношении работников образовательной организации принимается Комиссией.

2.9. Выплата премии к юбилею работников Образовательной организации производится на основании приказа в день выдачи заработной платы за истекший месяц, за исключением разовых премий к профессиональным праздникам.

Премии к профессиональным праздникам (ко Дню Дошкольного работника) выплачиваются накануне.

2.10. Размер премии (любой) работника указывается в приказе, указывается в расчетном листе по заработной плате и в выписке из приказа на премию по личному заявлению работника.

2.11. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников Образовательной организации являются:

2.11.1. соответствие образовательного процесса современным требованиям и ориентирам качества образования;

2.11.2. здоровье и развитие детей;

2.11.3. средняя посещаемость воспитанников в месяц не ниже 80%.

2.11.4. удовлетворенность родителей.

2.12. Размеры порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников Образовательной организации, определены на основании установленных настоящим Положением показателей (Приложение).

2.13. Размеры премий могут устанавливаться в двух видах:

- в баллах;

- фиксированной суммой.

2.14. Комиссия оценивает деятельность работников за месяц, по балльной системе исходя из показателей, указанных в приложении настоящего положения, и путем суммирования баллов по каждому из показателей определяет итоговое количество баллов, набранных работником.

2.15. Количество баллов, набранных работниками, суммируется отдельно по следующим категориям работников:

– административно – управленческий персонал;

– педагогический персонал;

– медицинский персонал;

– учебно-вспомогательный персонал;

– младший обслуживающий персонал.

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

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

Пр – размер премии работника;

Б итог. – итоговое количество баллов, набранных работником;

Ст (1б) – стоимость одного балла.

2.16. Стоимость одного балла определяется ежемесячно по каждой должности в соответствии с приказом директора. Максимальное количество набранных баллов - 100, что соответствует 100% выплате премии.

2.17. 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.

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

3.1. Ежемесячные премии выплачиваются работникам Образовательной организации в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами. Премирование и поощрение совместителей осуществляется в общем установленном для всех работников порядке.

3.2. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

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

3.4. 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 не трудоспособности, кроме случаев, когда нетрудоспособность наступила вследствие производственной травмы, профессионального заболевания;
- ежегодно основного оплачиваемого отпуска;
- курсов повышения квалификации с отрывом от производства;
- отпуска без сохранения заработной платы.

3.5. Премия, в соответствии с п.3.1. выплачивается работникам в случае увольнения по следующим основаниям:

- уход на пенсию (по инвалидности, по старости);
- уволенным в связи с болезнью, в случае, когда нетрудоспособность

наступила вследствие производственной травмы, профессионального заболевания.

3.6. Работники Образовательной организации могут быть не представлены к премированию при невыполнении, либо некачественном выполнении условий, предусмотренных настоящим положением, а также в случаях имеющих дисциплинарных взысканий:

- при наличии выговора в текущем месяце – 100 %;
- 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.

3.7. 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. В случае совместительства премия выплачивается согласно утвержденным показателям.

3.8. Распределение ежемесячного премирования осуществляет Комиссия из состава Управляющего совета (комиссия утверждается приказом директора Образовательной организации).

3.9. Директор представляет к премированию: заместителя директора, заместителя директора по АХЧ, главного бухгалтера, старшую медицинскую сестру;

Главный бухгалтер представляет к премированию: бухгалтеров, специалиста по кадрам, делопроизводителя;

Заместитель директора, заместитель директора по АХЧ представляет к премированию: все остальные категории работников.

3.10. На основании установленных настоящим Положением показателей, Комиссия оценивает работу каждого работника в прошедшем месяце по бальной системе. На основании проведенной оценки Комиссия подписывает протокол по размеру премирования каждого работника и направляет протокол директору Образовательной организации.

3.11. Комиссия заседает по определению размера премии 29, 30 числа текущего месяца, в декабре не позднее 25 декабря.

3.12. На основании протокола Комиссии, директор Учреждения издает приказ о премировании работников.

3.13. Выплата премии к должностным окладам работников Образовательной организации производится на основании приказа в день выдачи заработной платы за истекший месяц, за исключением разовых

премий к праздничным и юбилейным датам. Премии к праздничным и юбилейным датам выплачиваются накануне праздничных и юбилейных дат, к которым они приурочены.

#### **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 Образовательной организации возлагается на главного бухгалтера.

4.3. Положение вступает в действие с момента его утверждения директором Образовательной организации и действует неопределенное время. Все изменения и дополнения к Положению являются его неотъемлемой частью, принимаются и вступают в действие в аналогичном порядке.

Приложение  
к Положению о порядке премирования  
и стимулирования работников  
МАДОУ «Детский сад № 40 – ЦРР» г. Тобольска

## ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

### Административно-управленческий персонал

#### 1. Показатели премирования заместителя директора

№	Показатели	Баллы
1	<b>Эффективность работы по достижению результатов нового качества.</b> Позитивная динамика показателей развития детей	20
2	Удовлетворенность родителей качеством организации образовательного процесса	20
3	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)	20
4	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
5	Создание условий и обеспечение активного участия воспитанников в конкурсных мероприятиях различного уровня	10
6	<b>Повышение профессионального мастерства педагогических работников.</b> Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии с квалификационными требованиями, повышение квалификационных категорий. Участие педагогов в мероприятиях, направленных на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации, сетевое взаимодействие	10



## 2. Показатели премирования главного бухгалтера

№	Показатели	Баллы
1	Своевременное выполнение финансовых обязательств	30
2	Своевременное, правильное ведение и предоставление отчетной документации по финансово-хозяйственной деятельности учреждения	35
3	Соблюдение исполнительской дисциплины. Создание благоприятного психологического микроклимата	15
4	Выполнение ориентиров по уровню средней заработной платы	20

## 3. Показатели премирования заместителя директора АХЧ

№	Показатели	Баллы
1	Отсутствие замечаний надзорных органов по соблюдению санитарно-гигиенических требований и пожарной безопасности, требований по охране труда	30
2	Качественная подготовка проведения ремонтных работ. Сохранение и укрепление материально-технической базы Образовательной организации	20
3	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса и родителей на оперативность исправления нарушений условий пожарной и электробезопасности, охраны труда	10
4	Своевременная постановка на учёт материальных ценностей, приобретённых Образовательной организацией за счёт бюджетных, внебюджетных средств. Сохранность материальных ценностей. Своевременное списывание малоценного имущества	30
5	Соблюдение исполнительской дисциплины. Создание благоприятного психологического микроклимата	5
6.	Контроль за работой заведующих хозяйством Образовательной организации	5

## Педагогический персонал

### 4. Показатели премирования старшего воспитателя

№	Показатели	Содержание показателя	Баллы
1	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	1.1. Позитивная динамика показателей развития детей по данным педагогической диагностики.	10
		<b>Июнь</b> 1.2. Реализация программ дополнительного образования <b>Ежемесячно</b>	10

		1.3. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
		1.4. Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий и фестивалей различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
		1.5. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, материалов и т.д.) <b>Ежемесячно</b>	10
2	Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)	<i>да/нет</i> <b>Февраль, апрель</b>	10
3	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией	3.1. Отсутствие обоснованных обращений родителей. <i>да/нет</i> <i>Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников образовательной организации.</i> <b>Ежемесячно</b>	10
4	Эффективность воспитательной системы дошкольной образовательной организации	4.1. Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями. <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
		4.2. Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности. <i>да/нет</i> <b>Январь, Август, ноябрь</b>	10

5	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	5.1. Своевременность и качество оказания методической помощи педагогам. <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
		5.2. Использование разнообразных практико-ориентированных форм повышения профессиональной квалификации педагогов на уровне образовательной организации <i>да/нет</i> <b>Сентябрь, декабрь</b>	10
		5.3. Методическая активность педагогов (участие в различных профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях, обобщение опыта работы по вопросам дошкольного образования). <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
		5.4. Разработка и реализация индивидуальных программ профессионального роста педагогов в рамках утверждённых форматов повышения квалификации. <i>да/нет</i> <b>Март, июль, октябрь</b>	10
		5.5. Соблюдение норм профессиональной этики <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
		5.6. Удовлетворенность родителей качеством организации образовательного процесса (по результатам региональной диагностики). <i>Да/нет</i> <b>Май</b>	10

### 5. Показатели премирования воспитателя

№	Показатель деятельности	Содержание показателя	Баллы
1	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	1.1. Процент фактической посещаемости воспитанников $N = A * 100 / B$ , где <i>A</i> -количество фактических детодней; <i>B</i> -плановый показатель количества детодней ( $B = Ч * К$ , где <i>Ч</i> -число детей по нормам СанПиН; <i>К</i> -число рабочих дней); <i>N</i> - процент фактической посещаемости <b>Ежемесячно</b>	20

		1.2. Проведение системной работы по сохранению и укреплению здоровья, социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья. <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
		1.3. Участие воспитанников в мероприятиях на базе Образовательной организации <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
		1.4. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, материалов, отсутствие замечаний контролирующих органов и т.д.) <b>Ежемесячно</b>	10
2	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией	2.1. Отсутствие обоснованных обращений родителей. Работа с родителями <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
3	Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)	3.1. Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
4	Эффективность воспитательной системы дошкольной образовательной организации	4.1. Организация участия воспитанников и родителей в мероприятиях различного уровня <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
		4.2. Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности. <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10

5	Повышение профессионального мастерства	5.1. Участие в мероприятиях (ГМО, семинары, консультации, школа мастерства, и т.д.), направленных на повышение профессионального роста. Публикация на сайте <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
---	--	---	----

#### 6. Показатели премирования музыкального руководителя

№	Показатель деятельности	Содержание показателя	Баллы
1	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	1.1. Позитивные результаты образовательной деятельности и по подготовке участников конкурсных мероприятий определенной направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья. <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	20
		1.2. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, материалов и т.д.) <b>Ежемесячно</b>	10
2	Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)	2.1. Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	20
3	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией	3.1. Отсутствие обоснованных обращений родителей. <i>Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) воспитанников образовательной организации</i> <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
4	Эффективность воспитательной	4.2. Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с	20

	системы дошкольной образовательной организации	родителями <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	
5	Повышение профессионального мастерства	5.1. Участие в мероприятиях (ГМО, семинары, консультации, школа мастерства и т.д.), направленные на повышение профессионального роста, деление опытом <b>Ежемесячно</b>	10
		5.2. Соблюдение норм профессиональной этики. <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10

### 7. Показатели премирования инструктора по физической культуре

№	Показатель деятельности	Содержание показателя	Баллы
1	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	1.1. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	20
		1.2. Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призёров конкурсных мероприятий определённой направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
		1.3. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, материалов и т.д.) <b>Ежемесячно</b>	10
2	Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)	2.1. Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
3	Обеспечение общественного участия в	3.1. Отсутствие обоснованных обращений родителей	10

	образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией	<i>да/нет</i> <i>Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) воспитанников образовательной организации</i>	
4	Эффективность воспитательной системы дошкольной образовательной организации	4.1. Организация участия воспитанников и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
5	Повышение профессионального мастерства	5.1. Участие в мероприятиях (ГМО, семинары, консультации, школа мастерства и т.д.), направленные на повышение профессионального роста, деление опытом <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
		5.2. Сетевое взаимодействие с воспитателями по вопросам всестороннего развития детей <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	20

### 8. Показатели премирования педагога-психолога

№	Показатель деятельности	Содержание показателя	Баллы
1	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	1.1. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	20
		1.2. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, материалов и т.д.) <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
2	Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного	2.1. Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10

	процесса (педагогов, воспитанников, родителей)		
3	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией	3.1. Отсутствие обоснованных обращений родителей. <i>Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) воспитанников образовательной организации</i> <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
4	Эффективность воспитательной системы дошкольной образовательной организации	4.1. Организация участия воспитанников и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
		4.2. Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
		4.3. Обеспечение квалифицированной помощи педагогам в оказании поддержки и развитии каждого ребенка в соответствии с индивидуальными возможностями <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
5	Повышение профессионального мастерства	5.1. Участие в мероприятиях (ГМО, семинары, консультации, школа мастерства и т.д.), направленные на повышение профессионального роста, деление опытом <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
		5.2. Работа с педагогами по обеспечению комфортного психологического климата в коллективе <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10

### 9. Показатели премирования учителя-логопеда

№	Показатель деятельности	Содержание показателя	Баллы
1	Эффективность работы по достижению	1.1. Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации	20



	результатов нового качества	воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья. <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	
		1.2. Сопровождение воспитанников в процессе индивидуального образования <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
		1.3. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, материалов и т.д.) <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
2	Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)	2.1. Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
3	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией	3.1. Отсутствие обоснованных обращений родителей. <i>Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) воспитанников образовательной организации.</i> <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	20
4	Эффективность воспитательной системы дошкольной образовательной организации	4.1. Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности речевого развития <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
		4.2. Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями <i>да/нет</i> <b>Ежемесячно</b>	10
5	Повышение профессионального мастерства	5.1. Участие в мероприятиях (ГМО, семинары, консультации, школа мастерства и т.д.), направленные на повышение	10

		профессионального роста, деление опытом <b>Ежемесячно</b>	
--	--	--	--

### Учебно-вспомогательный персонал

#### 10. Показатели премирования заведующего 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 $AT = A * 100 / B$ , где <i>A</i> -количество фактических детодней; <i>B</i> -плановый показатель количества детодней ( $B = Ч * K$ , где <i>Ч</i> -число детей по нормам СанПиН; <i>K</i> -число рабочих дней); <i>N</i> - процент фактической посещаемости	10
3	Соблюдение санитарно-гигиенических требований в помещениях на территории Образовательной организации. 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

#### 11. Показатели премирования старшей медицинской сестры

№	Показатель деятельности	Баллы
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	25
2	Состояние здоровья воспитанников	10
3	Своевременная сдача отчетов и предоставление соответствующей информации администрации Образовательной организации, специалистам Комитета по образованию, в городскую поликлинику	15
4	Отсутствие обоснованных обращений родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций. Соблюдение профессиональной этики	5
5	Просветительская работа с родителями, сотрудниками, в том числе через официальный сайт Образовательной организации (регулярное	20

	пополнение материалами)	
6	Посещаемость воспитанников по нормам СанПиН $N = A * 100 / B$ , где $A$ -количество фактических детодней; $B$ -плановый показатель количества детодней ( $B = Ч * K$ , где $Ч$ -число детей по нормам СанПиН; $K$ -число рабочих дней); $N$ - процент фактической посещаемости	20
7	Контроль за работой медицинских сестер в Образовательной организации	5

### 12. Показатели премирования медицинской сестры

№	Показатель деятельности	Баллы
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	20
2	Состояние здоровья воспитанников	20
3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения в соответствии с требованиями СанПиН, выполнение норм физиологических потребностей в энергии и пищевых веществах для детей всех возрастных групп	20
4	Посещаемость воспитанников по нормам СанПиН $N = A * 100 / B$ , где $A$ -количество фактических детодней; $B$ -плановый показатель количества детодней ( $B = Ч * K$ , где $Ч$ -число детей по нормам СанПиН; $K$ -число рабочих дней); $7У$ - процент фактической посещаемости	25
5	Создание благоприятного психологического микроклимата. Соблюдение исполнительской дисциплины	5
6	Просветительская работа с родителями, сотрудниками, в том числе через официальный сайт учреждения (регулярное пополнение материалами)	10

### 13. Показатели премирования заведующего хозяйством

№	Показатели	Баллы
1	Отсутствие замечаний надзорных органов по соблюдению санитарно-гигиенических требований и пожарной безопасности, требований по охране труда	30
2	Качественная подготовка проведения ремонтных работ. Сохранение и укрепление материально-технической базы Образовательной организации	25
3	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса и родителей на оперативность исправления нарушений условий пожарной и электробезопасности, охраны труда	10

4	Своевременная постановка на учёт материальных ценностей, приобретённых Учреждением за счёт бюджетных, внебюджетных средств. Сохранность материальных ценностей. Своевременное списывание малоценного имущества	30
5	Соблюдение исполнительской дисциплины. Создание благоприятного психологического микроклимата	5

#### 14. Показатели премирования бухгалтера

№	Показатели деятельности	Баллы
1	Своевременное и качественное ведение, предоставление текущей и отчетной документации	60
2	Отсутствие замечаний, нарушений со стороны контролирующих органов	35
3	Создание благоприятного психологического микроклимата. Соблюдение исполнительской дисциплины	5

#### 15. Показатели премирования специалиста по кадрам, делопроизводителя

№	Показатели	Баллы
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	25
2	Своевременность и оперативность подготовки отчётной документации	35
3	Высокая культура делопроизводства. Использование прогрессивных форм обработки учета и ведения документации	35
4	Отсутствие обоснованных обращений родителей и сотрудников по поводу конфликтных ситуаций. Соблюдение профессиональной этики	5

#### 16. Показатели премирования шеф-повара

№	Показатели деятельности	Баллы
1	Соблюдение правил учета, хранения, движения материальных ценностей	20
2	Соблюдение исполнительской дисциплины Создание благоприятного психологического микроклимата.	10
3	Отсутствие замечаний контролирующих органов	20
4	Выполнение требований СанПин (санитарное состояние помещения и оборудования, соблюдение маркировки посуды на пищеблоке)	30
5	Выполнение выдачи норм готовой продукции, соблюдение технологического процесса, обеспечения качества питания	5

6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей по приготовлению пищи	15
---	--	----

### 17. Показатели премирования техника-электрика

№	Показатели деятельности	Баллы
1	Отсутствие замечаний контролирующих органов	60
2	Осуществление контроля за работой рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (электрика)	40

### 18. Показатели премирования помощника воспитателя

№	Показатели деятельности	Баллы
1	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников	10
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в групповых помещениях учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	40
3	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	30
4	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	10
5	Соблюдение требований к организации питания детей	10

### Младший обслуживающий персонал

### 19. Показатели премирования повара

№	Показатели деятельности	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	20

	Создание благоприятного психологического климата в коллективе	
--	---	--

### 20. Показатели премирования кухонного работника

№	Показатели деятельности	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 Образовательной организации	20
4	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности	20
5	Соблюдение исполнительской дисциплины Создание благоприятного психологического климата в коллективе	20

### 21. Показатели премирования няни

№	Показатели деятельности	Баллы
1	Помощь воспитателю в организации образовательного процесса. Выполнение мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья детей	20
2	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	20
3	Выполнение требований СанПиН	30
4	Сохранность оборудования, инвентаря, отсутствие порчи имущества	20
5	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций и соблюдение профессиональной этики	10

### 22. Показатели премирования кастелянши

№	Показатели деятельности	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 Образовательной организации	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 Образовательной организации	20

### 23. Показатели премирования машиниста по стирке белья и ремонту одежды

№	Показатели деятельности	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 Образовательной организации	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 Образовательной организации	20

### 24. Показатели премирования уборщика производственных и служебных помещений

№	Показатели эффективности и результативности деятельности	Баллы
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований на рабочем месте	30
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 Образовательной организации	30
4	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности	20

### 25. Показатели премирования дворника

№	Показатели	Баллы
1	Содержание территории Образовательной организации в соответствии с требованиями СанПиН	30
2	Качество и своевременность уборки территории	30
3	Отсутствие замечаний и нарушений со стороны контролирующих и надзорных органов, администрации Образовательной организации	20
4	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности	20

### 26. Показатели премирования рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (сантехник, электрик, плотник)

№	Показатели деятельности	Баллы
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 и надзорных органов, администрации Образовательной организации	20
4	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности	20