СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
МБДОУ детского сада № 65
_____ И.Ю. Казанцева
_____ 20 ___ г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
детским садом № 65
_____ С.В. Еникова
Приказ № ___ от _____ 20 ___ г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера МБДОУ детского сада № 65

1. Общие положения.

1.1. Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера МБДОУ детского сада № 65 (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации города Новочеркасска от 13.12.2016г. № 2198 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений системы образования города Новочеркасска», Положением «Об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 65 города Новочеркасска», Постановления Администрации города Новочеркасска от 04.12.2017г. № 1861 «Об увеличении (индексации) размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления города Новочеркасска, отраслевых (функциональных) органов Администрации города», Уставом МБДОУ детского сада № 65 города Новочеркасска.

1.2. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ детского сада № 65 (далее ДОУ), устанавливающий порядок, условия и размеры установления выплат стимулирующего характера, в зависимости от достигнутых показателей.

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников, усиления материальной заинтересованности работников учреждения, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, а также с целью мотивации работников к инновационной деятельности, формированию положительного имиджа ДОУ.

1.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.5. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.6. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

2.3. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

2.4. В ДОУ создаётся комиссия по установлению надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам. Состав комиссии в количестве 5 человек, утверждается приказом руководителя.

2.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливается суммарным баллом с учётом утверждённых показателей и критериев (Приложение № 1).

2.6. Педагоги предоставляют в комиссию самоанализ и оценку деятельности за отчётный период (месяц).

2.7. По результатам самоанализа и оценки деятельности комиссия оценивает работу педагога.

2.8. Результаты оценки оформляются протоколом.

2.9. Утверждение результатов оценки и установление сумм надбавок за интенсивность, и высокие результаты работы педагогическим работникам оформляется приказом руководителя ДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.10. Расчёт надбавок за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам производится путём подсчёта баллов за расчётный период (месяц) по каждому педагогу.

2.11. Размер суммы надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам делится на общую сумму баллов всех педагогов. В результате получается денежный эквивалент (вес) каждого балла (в рублях).

2.12. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагога. В результате получается размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогического работника.

2.13. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам могут быть сняты полностью или уменьшены за период, по результатам которого устанавливаются надбавки, на основании приказа руководителя ДОУ, по решению комиссии с учётом мнения профсоюзного комитета ДОУ в случаях:

2.13.1. если на педагогического работника налагалось дисциплинарное взыскание, замечания курирующих органов, письменная жалоба родителей;

2.13.2. если педагогический работник имеет замечание за нарушение педагогической этики;

2.13.3. если педагогический работник имеет замечания за нарушение дисциплины труда, правил внутреннего трудового распорядка;

2.13.4. если деятельность педагогического работника не соответствует требованиям ФГОС ДО, образовательной программы ДОУ, задачам годового плана ДОУ;

2.13.5. если деятельность педагогического работника не соответствует требованиям инструкций:

- должностная инструкция,

- инструкция по охране жизни и здоровья детей в ДОУ,

- инструкции по охране труда,

- инструкции по технике безопасности;

2.13.6. если деятельность педагогического работника не соответствует требованиям СанПиН 2.4.1.3049-13;

2.13.7. если деятельность педагогического работника привела к порче имущества ДОУ.

2.14. Приказы об установлении, снятии, уменьшении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы доводятся до сведения педагогических работников под роспись.

3. Надбавка за качество выполняемых работ.

3.1. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям (за исключением педагогических работников) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (Приложение № 2).

3.2. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

3.2.1. руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

3.2.2. работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

3.2.3. заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

3.3. При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

3.4. Надбавки за качество выполняемых работ могут быть сняты полностью или уменьшены за период, по результатам которого устанавливаются надбавки, на основании приказа руководителя ДОУ, по решению комиссии с учётом мнения профсоюзного комитета ДОУ в случаях:

3.4.1. если на работника налагалось дисциплинарное взыскание, замечания курирующих органов, письменная жалоба родителей;

3.4.2. если работник имеет замечание за нарушение педагогической этики;

3.4.3. если работник имеет замечания за нарушение дисциплины труда, правил внутреннего трудового распорядка;

3.4.4. если деятельность работника не соответствует требованиям инструкций:

- должностная инструкция,

- инструкция по охране жизни и здоровья детей в ДОУ,

- инструкции по охране труда,

- инструкции по технике безопасности;

3.4.5. если деятельность работника не соответствует требованиям СанПиН 2.4.1.3049-13;

3.4.6. если деятельность работника привела к порче имущества ДОУ.

4. Премиальные выплаты по итогам работы.

4.1. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.2. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются с учётом индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника в обеспечении выполнения учреждением уставных задач и принятых в связи с этим обязательств.

4.3. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.4. При определении показателей премирования (Приложение № 3) учитывается:

4.4.1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

4.4.2. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

4.4.3. качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4.4.4. участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

4.4.5. соблюдение исполнительской дисциплины;

4.4.6. обеспечение сохранности муниципального имущества.

4.5. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.6. Текущее премирование осуществляется по результатам финансово-хозяйственной деятельности за месяц, квартал, полугодие, год в случае достижения работниками высоких производственных показателей при безупречном выполнении работниками трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

4.7. В приказе о премировании указывается период, за который производится выплата, например: по итогам работы за месяц (квартал и др.), достигнутые за этот период показатели (перечисляются достижения и количественные размеры достижений).

4.8. Основанием для начисления премии работникам учреждения являются данные статистической и бухгалтерской отчетности, оперативного учета, оценки руководителя учреждения, справки о замечаниях по качеству труда.

4.9. Премирование может производиться как в процентах к должностном окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере с учетом начисленных компенсационных выплат каждого работника.

4.10. Премия выплачивается по приказу руководителя согласованному с профсоюзным комитетом.

4.11. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность представляемой ими информации.

4.12. Существенными замечаниями является нарушение Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, замечания контролирующих органов (Роспотребнадзора, Госпожнадзора и др.), других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение финансового года.

В этом случае он не получает премию по итогам работы на тот премиальный период, в котором на него было наложено взыскание.

4.13. Основанием для установления премии работнику является, приказ вышестоящих органов (Министерства Образования и науки Ростовской области, Управления образования Администрации г. Новочеркасска) или служебная записка старшего воспитателя, заведующего хозяйством по соответствующему направлению деятельности, в которой указываются следующие сведения:

4.13.1. фамилия, имя, отчество, должность кандидата для премирования;

4.13.2. предлагаемый размер премии, месяц ее выплаты;

4.13.3. конкретные результаты, достижения которых является основанием для премирования.

4.14. Решение о премировании выносит заведующий по согласованию с председателем профсоюзного комитета МБДОУ детского сада № 65.

4.15. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за месяц, в котором производится премирование.

4.16. Решение о лишении и уменьшении премиальных выплат устанавливается заведующий ДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

Приложение № 1
к положению о порядке и условиях установления
выплат стимулирующего характера
МБДОУ детского сада № 65

Таблица подсчета баллов педагога _____(Ф.И.О., должность) за период_____

№	*Критерии, показатели* **надбавки** *за интенсивность и высокие результаты работы*	*Возможные баллы*	*Баллы педагога*	*Примечание (подтверждение)*
1	Выполнение муниципального задания по посещаемости детей	1-69% - 1 б.; 70-100% - 10 б. – для воспитателей, 1-69% - 1 б.; 70-100% - 5 б. – для специалистов		Воспитатель: табель+ расчет Специалист: циклограмма, Журнал посещаемости (табель, лист занятости) с подписью воспитателей+ расчет
2	Ведение кружковой работы (бесплатные кружки)	0 б. – нет, 5 б. - да		Фотография занятия+ табель кружка
3	Реализация долгосрочных педагогических проектов (от 1 года и более)	0 б. – нет, 3 б. - да		План на месяц+ фото проведенных мероприятий
4	Ведение сайта ДОУ (своевременное пополнение и замена материалов, в соответствии с нормативными документами)	2 б. – за каждую публикацию		Скриншот
5	Пополнение странички в группе ДОУ социальной сети «Одноклассники»	0 б. – нет, 2 б. - да		Скриншот (фото с описанием мероприятия, информация для родителей в соответствии с годовым планом работы ДОУ, рабочей программой)
6	Создание и пополнение мини сайта в сети Интернет Содержание сайта: - информация об авторе и его педагогической деятельности: должность, место работы, квалификация, электронное портфолио, фотографии, статьи, достижения воспитанников; - дизайн сайта, оригинальность стиля, адекватность светового решения; - учебно-методические материалы: образовательная и методическая ценность, наличие системы заданий для воспитанников, наличие работ воспитанников и т.д.; - новостная лента, наличие в работе интерактивных форм обращения и обратной связи.	0 б. – нет, 5 б. - да		Скриншот (информация для родителей или педагогов в соответствии с годовым планом работы ДОУ, рабочей программой)
7	Трансляция передового педагогического опыта работы педагогов на различных уровнях: ДОУ, муниципальном, региональном, федеральном (включая публикации в Интернете). Проведение методических мероприятий (открытые показы, мастер-классы, семинары, практикумы и пр.) на уровнях детского сада, ГМО, ТН	Детский сад – 5 б., Муниципальное- 10 б. Региональное – 20 б., Федеральное - 2 б. (публикации в Интернете), -30 б. (личное участие)		Карточка ППО, скриншот, приказ или план ТН, ГМО и т.д.
8	Подготовка воспитанников-участников конкурсов на различных уровнях (ДОУ, муниципальный, региональный, федеральный) (кроме интернет-конкурсов)	по 2 балла за каждого участника		Сертификат участника, приказ
9	Подготовка воспитанников-победителей конкурсов на различных уровнях (ДОУ, муниципальный, региональный, федеральный) (кроме интернет-конкурсов)	по 5 баллов за каждого победителя		Диплом, приказ
10	Участие в конкурсах профессионального мастерства: муниципального и регионального, федерального уровней (кроме интернет-конкурсов)	0 б. – нет, 20 б. – (очное) да		Сертификат участника, приказ
11	Победа в конкурсах профессионального мастерства: муниципального и регионального, федерального уровней (кроме интернет-конкурсов)	0 б. – нет, 30 б. – (очное) да		Диплом, приказ
12	Победа педагогов в региональных (областных) всероссийских, международных профессиональных конкурсах методических разработок и публикаций	0 б.-нет, 5 б. - да		Диплом, положение, приказ
13	Издательская деятельность: создание буклетов, газет, стендовой информации, памяток и пр. ***для педагогов***	по 2 б. за каждый вид издания		Образец (информация для педагогов в соответствии с годовым планом работы ДОУ, рабочей программой, ДОП, проектом)
14	Повышение квалификации на различных уровнях, участие региональных (областных) всероссийских, международных профессиональных методических мероприятиях - (авторские семинары, вебинары, городские семинары)	0б-нет, 5б за авторский семинар 0б-нет, 4б за городской семинар 0б-нет, 3б за вебинары (не зависимо от количества)		Сертификат

15	Поощрения, награды	по 2 балла за каждую награду		Грамоты, благодарности
16	Наличие положительных отзывов о своей деятельности (родители)	на уровне ДОУ 0 б. – нет, 2 б. – да на муниципальном уровне 0 б. – нет, 3 б. - да		Фото, скриншот
17	Профилактическая работа с детьми-инвалидами	Воспитателю: 0 б. – нет, 5 б. – да Специалисту: 0 б. – нет, 2 б. - да		Образовательный маршрут/план работы+ табель посещаемости
18	За организацию и проведение мероприятий в рамках сетевого взаимодействия	3 б. – за каждое мероприятие		Приказ, сертификат
19	Проведение просветительской и методической работы для родителей воспитанников в нетрадиционной форме (конференции, мастер-классы, дни открытых дверей, посиделки, круглые столы, кружки для родителей и пр.)	0 б. – нет, 5 б. - да		Фото, протокол, сценарий
20	Участие в совместных мероприятиях с театрами, музеями города, фотостудиями и пр.	по 2 б. за каждое мероприятие		Фото
21	Оборудование помещений детского сада (мини-музей, украшение групп, залов) к праздникам, выставки в коридорах и пр.	0 б. – нет, 2 б. - да		Фото с участием
22	Создание на территории детского сада минизон в соответствии с проектом «Детский сад – территория здоровья»	0 б. – нет, 10 б. – за значимый (крупный) элемент мини-зоны		Фото
23	Привлечение родителей, спонсоров, общественности для пополнения материально-технической базы детского сада (игровое оборудование, бытовая и офисная техника и др.)	0 б. – нет, 5 б. - да		Фото
24	Участие в работе комиссий, рабочих групп и т.д.	по 2 б. за каждую		Протокол, материалы
25	Увеличение объема работы специалистам ДОУ в связи с деятельностью ППк	5 б. членам ППк		Протокол, материалы
	Итого баллов:			
	Основания для уменьшения или снятия баллов			

Председатель комиссии _____ И.Ю. Казанцева
Секретарь комиссии _____ Е.И. Лемешко
_____ Е.Н. Фирсова
Члены комиссии _____ Е.В. Шульгина
_____ С.В. Титкова

С установленным количеством баллов ознакомлен и согласен _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Приложение № 2
к положению о порядке и условиях установления
выплат стимулирующего характера
МБДОУ детского сада № 65

Критерии надбавки за качество выполняемых работ.

№ п/п	*Перечень критериев надбавки за качество выполняемых работ*	*Размер надбавки к должностному окладу %*
	за высокую результативность работы, напряжённость, интенсивность труда	до 100
	за профессиональное мастерство	до 200
	за отличные показатели эффективности/ эффективность труда;	до 100
	за самостоятельность – способность хорошо выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и контроле;	до 100
	за надежность, исполнительность, своевременное доведение до конца порученной работы	до 100
	за аккуратность, тщательность, точность в выполнении порученной работы	до 100
	за качество работы - выполнение ее в соответствии с установленными стандартами качества (качество законченной работы);	до 100
	за степень ответственности работника за результаты деятельности	до 100
	за участие в уборке прилегающей территории	до 100
	за озеленение участков и уход за растениями	до 100
	за участие в косметическом ремонте помещений, здания, оградительного забора и др	до 200
	за помощь в устранении последствий аварийных ситуаций	до 100
	за разовые задания руководителя, не входящие в круг должностных обязанностей	до 100
	за успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы	до 100
	за подготовку информации для размещения на интернет-сайте ДОУ или в группе (социальная сеть «Одноклассники»)	до 200
	за организацию и проведение мероприятий в рамках сетевого взаимодействия	до 200
	за применение в работе современных форм и методов труда	до 100
	за работу с фондами медицинского и пенсионного страхования	до 100
	за разработку и внедрение мероприятий, направленных на охрану труда, улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности	до 200
	за участие в уборке прилегающей территории	до 100
	за помощь в устранении последствий аварийных ситуаций	до 100
	за погрузку и вывоз мусора за пределы ДОУ	до 100
	за системный подход к планированию и анализу деятельности ДОУ	до 200
	за подготовку и обоснование экономических расчетов	до 200
	за освоение новых программ для ведения бухгалтерской отчетности, ведение кадрового делопроизводства	до 200
	за выполнение заданий вне основного рабочего места, передвижение по городу	до 200
	за работу с поставщиками товаров и услуг (своевременное заключение договоров и др.)	до 200
	за работу на портале Госзакупок, Контур-экстерн, ГМУ, АЦК и др.	до 200

Приложение № 3
к положению о порядке и условиях установления
выплат стимулирующего характера
МБДОУ детского сада № 65

Показатели премирования по итогам работы

Наименование должности	***Основание для премирования***	***Размер премий (от должностного оклада)***
Педагогические работники, специалисты	***Качество дошкольного образования в учреждении***	до 100%
	- творческое использование Программы воспитания МБДОУ	
	- участие в инновационной деятельности	до 100%
	- участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	до 100%
	- достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом	до 100%
	- использование ИКТ в обучении	до 100%
	- активное участие детских коллективов МДОУ городских, областных мероприятиях творческого характера	до 150%
	-высокий уровень ведения установленной документации (подготовка отчетов, заполнение журналов и т. д.)	до 150%
	Сохранение здоровья воспитанников в учреждении:	до 100%
	- уменьшение пропусков воспитанников по болезни	
	- использование педагогом здоровьесберегающих технологий (физминутки, динамические паузы, гимнастику для глаз, гимнастика - после сна, закаливание)	до 150%
	- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей (спортивные праздники, олимпиады и др.)	до 150%
	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса:	до 200%
	- образцовое содержание группы	
	- создание педагогом благоприятного психологического климата с детьми и родителями	до 200%
	-умение разрешать конфликтные ситуации	до 150%
	- творческий подход при создании развивающей среды	до 200%
	- за превышение нормативной наполняемости в группе, где работает педагог	до 150%
	- благоустройство, эстетическое оформление территории МБДОУ	до 200%
	- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	до 150%
	- социальное партнерство (широкое привлечение родителей, сотрудничество с другими учреждениями)	до 150%
	- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательного учреждения (педагогический совет, совет учреждения, родительский комитет, профсоюзный комитет, творческие группы и др.)	до 200%
	- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж МБДОУ	до 200%
	- соблюдение исполнительской дисциплины	до 100%
	- обеспечение сохранности имущества ДОУ	до 100%

Музыкальный руководитель	***Эффективность профессиональной деятельности:*** -качественное проведение праздников, развлечений, досугов и др.	до 200%
	- организация педагогов, воспитанников в подготовке к развлекательным мероприятиям МБДОУ, муниципальным, региональным, федеральным конкурсам	до 200%
	- соблюдение исполнительской дисциплины	до 100%
	- обеспечение сохранности имущества ДОУ	до 100%
Младшие воспитатели	- активное участие и помощь педагогам в воспитательно - образовательном процессе (подготовке к занятиям, изготовлении пособий, дидактического материала, организации детей и др.)	до 150%
	- качественная организация работы по привитию детям культурно-гигиенических навыков	до 200%
	- качественное проведение совместно с педагогом оздоровительных мероприятий	до 200%
	- активное участие в мероприятиях МБДОУ	до 100%
	- за качественную работу с детьми раннего возраста (от 2 до 3 лет)	до 100%
	- за превышение нормативной наполняемости в группе, где работает младший воспитатель	до 150%
	- образцовое содержание группы (отсутствие замечаний со стороны медицинского персонала, надзорных органов)	до 200%
Заведующий хозяйством (завхоз)	- дополнительный объем работы, не связанной с выполнением основных обязанностей	до 150%
	- качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях МБДОУ	до 150%
	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 100%
	- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 100%
	- своевременное предотвращение аварийных ситуаций;	до 100%
	- за отсутствие замечаний, предписаний надзорных органов	до 200%
	- соблюдение исполнительской дисциплины	до 100%
	- обеспечение сохранности имущества ДОУ	до 100%
	-оперативность и своевременность заключения хозяйственных договоров	до 200%
	- за качественную подготовку ДОУ к новому учебному году	до 200%
	- за качественное ведение документации по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности	до 200%
Главный бухгалтер (Бухгалтер)	- своевременное и качественное исполнение плана ФХД	до 200%
	-за качественное выполнение учреждением показателей деятельности, установленных муниципальным заданием	до 200%
	- своевременное и качественное предоставление регламентированной отчетности	до 150%
	- оперативное и качественное предоставление нерегламентированной отчетности	до 150%
	- подготовка экономических расчетов	до 200%
	- качественное ведение документации	до 200%
	- соблюдение исполнительской дисциплины	до 100%
	- обеспечение сохранности имущества ДОУ	до 100%
	- за выполнение не свойственных должности функций	до 150%

Повар	- положительные отзывы воспитанников, сотрудников и родителей (разнообразие и вкус блюд, культура обслуживания)	до 200%
	- содержание в образцовом порядке пищеблока (кухня, мойка, подсобные помещения); мебели, технического оборудования, посуды и кухонного инвентаря	до 150%
	-за выполнение не свойственных должности функций	до 100%
	- соблюдение исполнительской дисциплины	до 100%
	- обеспечение сохранности имущества ДОУ	до 100%
Обслуживающий персонал (кухонный рабочий, рабочий по обслуживанию здания, кладовщик, машинист по стирке, дворник, сторож)	- проведение генеральных уборок	до 100%
	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 100%
	- дополнительный объем работы, не связанной с выполнением основных обязанностей	до 100%
	- отсутствие замечаний, предписаний надзорных органов	до 100%
	- качественное ведение документации	до 100%
	- устранение аварийных ситуаций	до 100%
	- работа во внеурочное время	до 200%
	- соблюдение исполнительской дисциплины	до 100%
	- обеспечение сохранности имущества ДОУ	до 100%
Всем сотрудникам	- Премии к профессиональному празднику – Дню дошкольного работника и другим праздничным датам (Новый год, 8 марта и др.).	до 100%
	- Премия к праздничным торжественным и юбилейным датам работников, достигших возраста 50, 55, 60, 65 лет и в связи с выходом на пенсию	до 200%