СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
МБДОУ детского сада № 65
_____ А.С. Шевченко
30.12.2022 года

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 72AB1288FE52BEEEF4548793FA6BF17CA2A4FB35
Владелец: Титкова Светлана Владимировна
Действителен: с 14.12.2021 до 14.03.2023

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
детским садом № 65
_____ С.В. Титкова
Приказ от 30.12.2022 года № 285

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

1. Общие положения.

1.1. Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ детского сада № 65 (далее Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации города Новочеркасска от 14.12.2021г. № 1704 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Новочеркасска, подведомственных Управлению образования Администрации города», Постановлением Администрации города Новочеркасска от 09.08.2022г. «Об увеличении (индексации) размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, ставок заработной платы рабочих муниципальных учреждений города, должностных окладов технического персонала и ставок заработной платы обслуживающего персонала органов местного самоуправления города Новочеркасска, отраслевых (функциональных) органов Администрации города», Положением «Об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 65 города Новочеркасска», 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, исполнительской дисциплины;
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 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи";
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 – Управлением образования Администрации города Новочеркасска, 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, исполнительской дисциплины;
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 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи";
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 Управлением образования Администрации города Новочеркасска, 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 руководителя, 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_____ _____

№ п/п	*Критерии, показатели* **надбавки** *за интенсивность и высокие результаты работы*	*Возможные баллы*	*Баллы*	*Подтверждение*
1	Выполнение муниципального задания по посещаемости детей	для воспитателей: до 69% - 1 б.; от 70% - 10 б, для специалистов до 69% - 1 б.; от 70% - 5 б		
2	Ведение кружковой работы (бесплатные кружки)	0 б. – нет, 5 б. - да		
3	Реализация долгосрочных педагогических проектов (от 1 года и более)	0 б. – нет, 3 б. - да		
4	Пополнение странички в группе МБДОУ социальной сети ОК, ВК	0 б. – нет, 2 б. - да		
5	Создание и пополнение мини сайта педагога в сети Интернет	0 б. – нет, 5 б. - да		
6	Трансляция передового педагогического опыта работы педагогов на различных уровнях: МБДОУ, муниципальном, региональном, федеральном (включая публикация в Интернете не более 1). 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. (публикация в Интернете не более 1), -30 б. (личное участие)		
7	Подготовка воспитанников-победителей конкурсов на различных уровнях (МБДОУ, муниципальный, региональный, федеральный)	по 5 баллов за каждого победителя		
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства: муниципального и регионального, федерального уровней (интернет-конкурсы не более 1)	0 б. – нет, 20 б. – (очное) да, 2б.-(интернет-конкурсы не более 1)		
9	Победа в конкурсах профессионального мастерства: муниципального и регионального, федерального уровней (интернет-конкурсы не более 1)	0 б. – нет, 30 б. – (очное) да, 5 б. - (интернет-конкурсы не более 1)		
10	Победа педагогов в региональных (областных) всероссийских, международных профессиональных конкурсах методических разработок и публикаций	0 б.-нет, 5 б. - да		
11	Повышение квалификации на различных уровнях, участие региональных (областных) всероссийских, международных профессиональных методических мероприятиях - (авторские семинары, вебинары, городские семинары)	0б-нет, 5б за авторский семинар, 4б за городской семинар, 3б за вебинары (не зависимо от количества), дополнительные КПК		
12	Поощрения, награды	2 балла за каждую награду		
13	Наличие положительных отзывов о своей деятельности (родители)	на уровне МБДОУ 2 б. – да, на муниципальном уровне 3 б. - да		
14	Профилактическая работа с детьми-инвалидами	Воспитателю: 0 б. – нет, 5 б. – да Специалисту: 0 б. – нет, 2 б. - да		
15	За организацию и проведение мероприятий в рамках сетевого взаимодействия	3 б. – за каждое мероприятие		
16	Приобщение воспитанников и их родителей к участию в акциях, конкурсах (если нет победителей), мероприятиях (на базе МБДОУ, библиотеки, города, области и пр.)	2 б. – за каждую акцию, конкурс		
17	Участие в совместных мероприятиях с театрами, музеями города, фотостудиями и пр.	по 2 б. за каждое мероприятие		
18	Оборудование помещений детского сада (мини-музей, украшение групп, залов) к праздникам, выставки в раздевалках, коридорах и пр.	0 б. – нет, 2 б. - да		

19	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		
20	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		
21	Участие в работе комиссий, рабочих групп и т.д.	2 б. за каждую		
22	Увеличение объема работы специалистам МБДОУ в связи с деятельностью ППк	5 б. членам ППк		
	Итого баллов:			
	Основания для уменьшения или снятия баллов			

Председатель комиссии _____

Секретарь комиссии _____

_____

Члены комиссии _____

_____

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 %*
1	за высокую результативность работы, напряжённость, интенсивность труда	до 100
2	за высокое профессиональное мастерство	до 200
3	за отличные показатели эффективности/ эффективность труда;	до 100
4	за самостоятельность, способность хорошо выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и контроле;	до 100
5	за надежность, исполнительность, своевременное доведение до конца порученной работы	до 100
6	за аккуратность, тщательность, точность в выполнении порученной работы	до 100
7	за личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности работодателя;	до 100
8	за сложность, срочность (непредвиденность) выполняемой работы;	до 100
9	за участие в уборке прилегающей территории	до 100
10	за качественное выполнение работ, требующих повышенной ответственности, высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания);	до 100
11	за участие в косметическом ремонте помещений, здания, оградительного забора, игровых участков и др.	до 200
12	за компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ;	до 100
13	за разовые задания руководителя, не входящие в круг должностных обязанностей	до 100
14	за успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы	до 100
15	за ведение интернет-сайта ДОУ, работу на различных интернет-площадках (заполнение мониторингов и т.д.)	до 100
16	за ведение профсоюзной работы	до 200
17	за применение в работе современных форм и методов труда	до 100
18	за работу с фондами медицинского и пенсионного страхования	до 100
19	за разработку и внедрение мероприятий, направленных на охрану труда, улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности	до 200
20	за участие в уборке прилегающей территории	до 100
21	за помощь в устранении последствий аварийных ситуаций	до 100
22	за проведение работ по озеленению территории, уходу за растениями, созданию ландшафтных зон на территории ДОУ	до 100
23	за подготовку педагогических работников к конкурсам профессионального мастерства (муниципальный, региональный, всероссийский уровни)	до 200
24	за подготовку и обоснование экономических расчетов	до 200
25	за освоение новых программ для ведения бухгалтерской отчетности, ведение кадрового делопроизводства	до 200
26	за выполнение заданий вне основного рабочего места, передвижение по городу	до 200
27	за работу с поставщиками товаров и услуг (своевременное заключение договоров и др.)	до 200
28	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 ООП, АООП, 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 современных здоровьесберегающих технологий	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, зала, кабинета	
	- 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 учреждения	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%
	- подготовка педагогов, воспитанников к творческим конкурсным мероприятиям муниципального, регионального, федерального уровня	до 200%
	- соблюдение исполнительской дисциплины	до 100%
	- обеспечение сохранности имущества ДОУ, изготовление костюмов, декораций	до 100%
Младшие воспитатели	- активное участие и помощь педагогам в воспитательно - образовательном процессе (подготовке к занятиям, изготовлении пособий, дидактического материала 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%
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе (АХР)	- 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)	- качественное 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%