

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета
Суржикова /Л.Н. Суржикова/

Протокол заседания ПК от

« 6 » *апреля* 2015г

№ *2*

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБДОУ

"Детский сад комбинированного вида
№ 127"

от «*07*» *04* 2015г

№ *55-А*

Заведующий

И.В. Трещева

ПОЛОЖЕНИЕ

**о материальном стимулировании
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 127»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях и порядке установления стимулирующих выплат к должностным окладам работников разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 127» (далее ДООУ) в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормами трудового законодательства РФ, Законом Российской Федерации «Об образовании», разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников, областных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», утверждённого постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009 года № 165 в ред. от 21.07.2011 года №122-пп и от 25.05.2012 года № 479-па, а также нормативных правовых актов Российской Федерации и Курской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, примерного Положения об оплате работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности утвержденного Постановлением Администрации города Курска от 20.04.2010 года № 1276, Постановлений Администрации города Курска от 22.03.2012 года № 799 и от 29.06.2012 года № 2316 «О внесении изменений и дополнений в Постановление Администрации города Курска от 20.04.2010 года № 1276», Уставом ДООУ, Коллективным договором ДООУ.

1.2. Настоящее Положение об условиях и порядке установления стимулирующих выплат к должностным окладам работников (далее Положение) вводится в целях совершенствования механизма распределения стимулирующего фонда оплаты труда, усиления социально-экономической и правовой защиты, стимулирования заинтересованности работников в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, развития инициативы и творчества, закрепления квалифицированных кадров, повышении исполнительской дисциплины и усиления материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда.

1.3. Средства на стимулирующие выплаты административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала устанавливаются в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда настоящим Положением.

1.4. Положение определяет структуру стимулирующей части фонда оплаты труда, перечень критериев по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, порядок установления стимулирующих выплат, их размеры, периодичность, возможность снижения или отмены стимулирующих выплат.

1.5. Начисление стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время и выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах от оклада.

1.6. Работникам ДООУ могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера: по результатам работы за год, по результатам работы за квартал, по результатам работы за месяц, единовременные премии.

1.7. Положение принимается на общем собрании членов трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается заведующим ДООУ.

1.8. Положение распространяется на все категории работников ДООУ.

1.9. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. СТРУКТУРА СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОТ

2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.2. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

2.3. Размер стимулирующих выплат работникам, период действий этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается заведующим ДООУ.

2.4. Стимулирующие выплаты за эффективность (качество) работы могут быть прекращены до срока, определённого приказом, при наложении дисциплинарного взыскания, по представлению информации заместителя заведующего по УВР, заместителя заведующего по АХР, старшей медицинской сестры о неудовлетворительных результатах, в соответствии с теми критериями, за которые приказом заведующего ранее были установлены стимулирующие выплаты.

2.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие случаев травматизма воспитанников на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.6. Для установления размера стимулирующих выплат работникам на общем собрании трудового коллектива, открытым голосованием выбирается комиссия по распределению стимулирующих выплат.

2.7. Комиссия принимает решение о премировании и размере премии большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом.

2.8. На основании протокола комиссии заведующий ДООУ в срок до первого числа, следующего за отчетным месяцем срока должен издать приказ об установлении стимулирующих выплат.

3. ВИДЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Разовое и периодическое премирование работника осуществляется на основе решение комиссии по распределению стимулирующих выплат и на основе приказа заведующего ДООУ, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3.2. При наличии у работника ДООУ не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, премия не устанавливается.

3.3. Разовое премирование работников производится в следующих случаях:

- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет - 1000 рублей);
- за участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства (до 1000 рублей);

- за участие и победу воспитанников (работ воспитанников) в конкурсах городского, областного, регионального и т.д. уровня (до 800 рублей).

3.4. Периодическое премирование может устанавливаться на квартал, полугодие, год (учебный, календарный).

3.5. Периодическое премирование работников устанавливается в следующих случаях:

- за педагогический стаж (до 5 лет - 5%, до 10 лет - 10%, до 15 лет - 15%, свыше 15 лет - 20% от должностного оклада в течение календарного года);
- победителям конкурсов профессионального мастерства (1000 рублей в течение учебного года);
- призерам конкурсов профессионального мастерства (до 800 рублей в течение учебного года);
- других случаях.

4. КРИТЕРИИ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ДООУ

4.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников по каждому критерию устанавливаются ДООУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению комиссии, педагогического совета ДООУ, профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год.

4.2. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников ДООУ:

- для административных работников (заместитель заведующего по УВР, заместитель заведующего по АХР, старшей медсестры - Приложение № 7). Стимулирующие выплаты для административных работников осуществляется по разработанным критериям в течение календарного года и могут увеличиваться или уменьшаться в размере по итогам работы за месяц.
 - для педагогических работников (воспитатели, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре, ПДО, специалисты, учителя-логопеды - Приложение № 1);
 - для непедагогических работников (помощники воспитателя, младшие воспитатели, уборщики служебных помещений - Приложение № 2, медицинские работники - Приложение № 3, повара, кухонные рабочие, кладовщик, грузчик - Приложение № 5);
 - для технического персонала ДООУ (рабочий по стирке белья, кастелянша - Приложение № 4, дворник, рабочий по комплексному ремонту здания, слесарь-сантехник, делопроизводитель, дворник, сторожа, вахтёр - Приложение № 6).
- 4.3. В случае экономии базовой части фонда оплаты труда, средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. При распределении стимулирующей части соблюдать следующие пропорции: 5 % - административно-управленческому персоналу от всего стимулирующего фонда (заместитель заведующего по УВР, заместитель заведующего по АХР, старшая медсестра), оставшийся стимулирующий фонд делится таким образом: 70% - педагогическому персоналу, 30% - административно-хозяйственному персоналу.

5.2. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью или в большем объеме, допускается, по согласованию с заведующим и комиссией, перераспределения средств внутри образовательного учреждения.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

ДОУ имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы критериев по дополнительным стимулирующим выплатам.

**Виды и размеры стимулирующих выплат,
позволяющих оценить результативность, качество работы,
эффективность труда работников МБДОУ "Детский сад комбинированного
вида № 127"**

ВОСПИТАТЕЛЬ, ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ,

МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ, ПДО, СПЕЦИАЛИСТЫ, УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД

№	Критерии оценки	Размеры стимулирующих выплат, проценты от оклада	Периодичность выплаты
1	Работа без больничных листов	2,5 %	Устанавливается ежемесячно
2	Посещаемость детей в группе выше 60%	12 %	Устанавливается ежемесячно
3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	50-80 %	Устанавливается ежемесячно
4	Выступления на конференциях, форумах, семинарах, показ открытой образовательной деятельности на региональном уровне	40%	Устанавливается по мере участия
5	Качество и результативность ведения документации	до 30% - документация соответствует предъявленным требованиям ; до 50% - документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления.	Устанавливается по итогам проверки заместителя заведующего по УВР
6	Результаты участия в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ	До 30% - качественное проведение открытого занятия; 10 % - за участие	Устанавливается по мере участия
7	Участие в общественной жизни ДОУ (исполнение ролей на детских утренниках, ремонтные работы, работа на участках ДОУ и др.):	Не ограничено, в пределах выделенного фонда стимулирующих выплат	Устанавливается по мере участия
8	Возрастная трудность (для младших групп); Замещение отсутствующего сотрудника	10-20- %	Устанавливается на год для групп раннего возраста, на 6 месяцев для групп детей от 3

		до 4 лет
9	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на сайте ДОУ в сети интернет	15 % Устанавливается по мере участия
10	Участие в работе творческих и экспертных групп	10-20 % Устанавливается по мере участия
11	Образцовое содержание кабинетов, групп, методического материала, пособий	10-20 % Устанавливается ежемесячно

Виды и размеры стимулирующих выплат,
 позволяющих оценить результативность, качество работы,
 эффективность труда работников МБДОУ "Детский сад комбинированного
 вида № 127»"

ПОМОШНИК ВОСПИТАТЕЛЯ, МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ И
УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

№ п/п	Критерии оценки	Размеры стимулирующих выплат	Периодичность выплаты
1	Работа без больничных листов	2-5 %	Устанавливается ежемесячно
2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания и качеству питания	10%	Устанавливается ежемесячно
3	Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующими органами	До 20 %	Устанавливается по итогам проверки
4	Качественная и результативная работа по оказанию помощи педагогам в проведении воспитательно-образовательного процесса	До 15 %	Устанавливается ежемесячно
5	Качественное содержание помещений (территории) ДОУ и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	10-50 %	Ежемесячно по итогам контроля
6	Участие в общественной жизни ДОУ (участие в утренниках, ремонтные работы, работа на участках ДОУ и др.)	Не ограничено, в пределах выделенного фонда стимулирующих выплат	Устанавливается по мере участия
7	Возрастная трудность (для младших групп); Замещение отсутствующего сотрудника	10-15 %	Устанавливается на год для групп раннего возраста, на 6 месяцев для групп детей от 3 до 4 лет

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

**Виды и размеры стимулирующих выплат,
позволяющих оценить результативность, качество работы,
активность труда работников МБДОУ "Детский сад комбинированного
вида № 127»"**

МЕДСЕСТРА, ИНСТРУКТОР ЛФК

№	Критерии оценки	Размеры стимулирующих выплат	Периодичность выплаты
1	Работа без больничных листов	2-5 %	Устанавливается ежемесячно
2	Качественное обеспечение контроля за санитарно-эпидемиологическими требованиями в помещениях и на территории МДОУ, способствующих сохранению здоровья воспитанников	40-80 %	Устанавливается по итогам работы за месяц
3	Участие в общественной жизни ДОУ (участие в утренниках, ремонтные работы, работа на участках ДОУ и др.)	Не ограничено, в пределах выделенного фонда стимулирующих выплат	Устанавливается по мере участия
4	Своевременное и качественное предоставление отчетности	До 40%	Устанавливается по мере предоставления отчетности
5	Качественное ведение документации	До 40%	Устанавливается по итогам проверки

Виды и размеры стимулирующих выплат,
 позволяющих оценить результативность, качество работы,
 эффективность труда работников МБДОУ "Детский сад комбинированного
 вида № 127"

РАБОЧИЙ ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ ОДЕЖДЫ, КАСТЕЛЯНША

№ п.п.	Критерии оценки	Размеры стимулирующих выплат	Периодичность выплаты
1	Участие в общественной жизни ДОУ (ремонтные работы, работа на участках ДОУ и др.)	Не ограничено, в пределах выделенного фонда стимулирующих выплат	Устанавливается по мере участия
2	Работа без больничных листов	2-5 %	Устанавливается ежемесячно
3	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии, своевременная замена белья	До 40 %	Устанавливается ежемесячно

Виды и размеры стимулирующих выплат,
 позволяющих оценить результативность, качество работы,
 эффективность труда работников МБДОУ "Детский сад комбинированного
 вида № 127"

ПОВАР, КУХОННЫЙ РАБОТНИК, КЛАДОВЩИК, ГРУЗЧИК

№	Критерии оценки	Размеры стимулирующих выплат	Периодичность выплаты
1	Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований в процессе приготовления пищи, приёмке, транспортировке, обработке и хранения продуктов питания	10-40 %	Устанавливается по итогам работы за месяц
2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	10-40 %	Устанавливается по итогам работы за месяц
3	Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов	До 20 %	Устанавливается по итогам проверок
4	Участие в общественной жизни ДОУ (участие в утренниках, ремонтные работы, работа на участках ДОУ и др.)	Не ограничено, в пределах выделенного фонда стимулирующих выплат	Устанавливается по мере участия
5	Работа без больничных листов	2-5 %	Устанавливается ежемесячно
6	За сложность, напряженность и интенсивность труда (шеф-повар)	5-10 %	Устанавливается ежемесячно

Приложение 5
к положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного
Вида № 127»

Повышающие коэффициенты к должностному окладу (ставке)
за специфику работы

За работу: В группах компенсирующей направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья (нарушение речи)	0,15-0,20
---	-----------

**Виды и размеры стимулирующих выплат,
позволяющих оценить результативность, качество работы,
эффективность труда работников МБДОУ "Детский сад комбинированного
вида № 127"**

ДВОРНИК

№	Критерии оценки	Размеры стимулирующих выплат	Периодичность выплаты
1	Участие в общественной жизни ДОУ (участие в утренниках, ремонтные работы, работа на участках ДОУ и др.)	Не ограничено, в пределах выделенного фонда стимулирующих выплат	Устанавливается по мере участия
2	Работа без больничных листов	2-5 %	Устанавливается ежемесячно
3	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	До 50 %	Устанавливается ежемесячно

РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЙ.

СЛЕСАРЬ-САНТЕХНИК

№	Критерии оценки	Размеры стимулирующих выплат	Периодичность выплаты
1	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей)	До 50 %	Устанавливается по итогам работы за месяц
2	Участие в общественной жизни ДОУ (ремонтные работы, работа на участках ДОУ и др.)	Не ограничено, в пределах выделенного фонда стимулирующих выплат	Устанавливается по мере участия
3	Работа без больничных листов	2-5 %	Устанавливается ежемесячно

ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ

№	Критерии оценки	Размеры стимулирующих выплат	Периодичность выплаты
1	Качество и результативность ведения документации, своевременная сдача отчетов	До 40 %	Устанавливается ежемесячно
2	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет	До 40 %	Устанавливается ежемесячно
3	Участие в общественной жизни	Не ограничено, в пределах	Устанавливается

Участие в утренниках, ремонтные работы, работа на участках ДОУ и др.)	выделенного фонда стимулирующих выплат	по мере участия
Работа без больничных листов	2-5 %	Устанавливается ежемесячно

ВАХТЕР

№ п/п	Критерии оценки	Размеры стимулирующих выплат	Периодичность выплаты
1	Качество пропускного режима в ДОУ	До 40%	Устанавливается по итогам работы за месяц
2	Участие в общественной жизни ДОУ (ремонтные работы, работа на участках ДОУ и др.)	Не ограничено, в пределах выделенного фонда стимулирующих выплат	Устанавливается по итогам работы за месяц
3	Работа без больничных листов	2-5 %	Устанавливается ежемесячно
4	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	До 10 %	Устанавливается ежемесячно

СТОРОЖ

№ п/п	Критерии оценки	Размеры стимулирующих выплат	Периодичность выплаты
1	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	До 40 %	Устанавливается по итогам работы за месяц
2	Участие в общественной жизни ДОУ (ремонтные работы, работа на участках ДОУ и др.)	Не ограничено, в пределах выделенного фонда стимулирующих выплат	Устанавливается по мере участия
3	Работа без больничных листов	2-5 %	Устанавливается ежемесячно
4	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	До 10 %	Устанавливается ежемесячно

**Виды и размеры стимулирующих выплат,
позволяющих оценить результативность, качество работы,
эффективность труда работников МБДОУ "Детский сад комбинированного
вида № 127"**

Заместитель заведующего по УВР

1. Эффективность образовательно-воспитательного процесса

	Критерии оценивания	Размеры стимулирующих выплат
1.1	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению)	10 %
1.2	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией	30 %
1.3	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДОУ, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.	40 %

2. Эффективность использования современных технологий

в образовательном процессе и деятельности учреждения

1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением (на уровне ДОУ, на окружном, городском, областном уровне)	До 50 %
2	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц	До 20 %

3. Эффективность управленческой деятельности

1	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет)	До 40 %
2	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями	До 30 %
3	Деятельность учреждений в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов)	До 50 %

4. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения

Участие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий	До 30 %
Результативность участия педагогических работников в курсах профессионального мастерства	До 30 %

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЩЕГО ПО АХР

Критерии оценки	Размеры стимулирующих выплат
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)	До 20 %
Отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	До 30 %
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	До 30 %
Качественное состояние и содержание предметно-развивающей среды в помещениях и на территории МДОУ, направленную на сохранение здоровья воспитанников	До 40 %
Участие в общественной жизни ДОУ (подготовка к утренникам, ремонтные работы, работа на участках ДОУ и др.)	Не ограничено, в пределах выделенного фонда стимулирующих выплат
Грамотное руководство техническим персоналом	До 40%
Своевременная отчетность	До 40 %
Качественное ведение документации	До 40 %

СТАРШАЯ МЕДСЕСТРА

Критерии оценки	Размеры стимулирующих выплат
Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	До 40 %
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	До 40 %
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	До 50 %
Качественное обеспечение контроля за санитарно-эпидемиологическими требованиями в помещениях и на территории МБДОУ, способствующих сохранению здоровья воспитанников	До 50 %
Участие в общественной жизни ДОУ (участие в утренниках, ремонтные работы, работа на участках ДОУ и др.)	Не ограничено, в пределах выделенного фонда

	стимулирующих выплат
Современная отчетность	До 40 %
Качественное ведение документации	До 30 %

Виды и размеры компенсационных выплат указаны в Приложении № 1

I. Виды и размеры компенсационных выплат

Виды	Размер %
За работу в ночное время	В соответствии со ст.154 ТК РФ до 35%
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В соответствии со ст.153 ТК РФ
За работу с вредными условиями труда:	
Шоф-пульт, сигналы	До 10%
Минимум по старости в ремонте электросети	До 10%
Уборщику служебных помещений	До 10%
Будильному рабочему	До 10%
Складничку	До 10%
Грунтове	До 10%
Уборщику ассистенту, помощнику воспитателя	До 10%

IV. Виды и размеры выплат стимулирующего характера за счёт экономии фонда оплаты труда

Виды надбавок	Размер надбавки руб.
За сложность, напряженность и интенсивность труда	
Административно-управленческому персоналу	до 10000
Педагогическому и медицинскому персоналу	до 10000
Обслуживающему персоналу	до 8000
Качественное ведение документации	до 3000
Качественный учёт распределения и использования муниципальных, областных и внебюджетных средств	до 5000
Качественное обеспечение и выполнение требований в области охраны труда, противопожарной безопасности и	до 1000

47	Профессиональное мастерство	до 10000
48	Качественность (качество) работы	до 10000

**V. Виды и размеры премирования работников
за счёт экономия фонда оплаты труда учреждения**

№	Виды	Размер премии руб.
1	Добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство в работе	до 10000
2	Высокая результативность по итогам смотров-конкурсов, организованных в МБДОУ	до 10000
3	Высокая результативность по итогам работы за месяц, квартал, год	до 10000
4	Высокий уровень работы, повышающий рейтинг МБДОУ	до 5000
5	Высокий уровень работы по охране прав детей, осуществлённый без привлечения родителей и находящихся в образовательном учреждении	до 5000
6	Высокий результат работы по привлечению внебюджетных (индивидуальных) средств	до 5000
7	Своевременность исполнения отчетной документации	до 5000
8	Самостоятельное и эффективное выполнение особо важных работ	до 10000
9	Высокая ответственность и инициативность работы	до 10000

Пронумеровано, пронуровано
и скреплено печатью _____ листов

ВЕРНО:

Заведующий МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 127» _____



И.В.Трещева