

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
Л.А.Токмакова 

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ «Д/с № 10»
А.Н. Федорин

**Положение о стимулирующих выплатах работникам Муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 10 «Умка»**

Раздел 1. Общие положения

1. Положение о стимулирующих выплатах (далее – Положение) работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10 «Умка» (далее - МБДОУ «Д/с № 10») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций города Шадринска, утверждённого постановлением Администрации города Шадринска от 26.09.2018 г. № 1714.

2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом МБДОУ «Д/с № 10», регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МБДОУ «Д/с № 10», периодичность, возможность снижения или отмены стимулирующих выплат, согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива.

3. Настоящее Положение распространяется на всех работников МБДОУ «Д/с № 10».

4. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора, по мере необходимости подлежит изменению и дополнению.

Раздел 2. Источники выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением производятся за счёт и в пределах фонда оплаты труда, направляемого на выплаты стимулирующего характера, включая премии, предусмотренного в Плате финансово-хозяйственной деятельности, источниками которого являются:

- средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания по оказанию муниципальных услуг;
- средства, поступающие от приносящей доход деятельности, в том числе добровольные, целевые взносы, пожертвования юридических и физических лиц.

Кроме того, на стимулирование работников МБДОУ «Д/с № 10» может быть направлена экономия фонда оплаты труда.

Раздел 3. Виды морального и материального стимулирования

1. В целях морального стимулирования работников МБДОУ «Д/с № 10» применяются следующие виды морального стимулирования:

- объявление благодарности за добросовестный, творческий труд, активное участие в работе, высокое качество работы;
- награждение Почетной грамотой городского или областного уровня за многолетний добросовестный труд, значительные успехи в работе.

- объявление благодарности за добросовестный, творческий труд, активное участие в работе, высокое качество работы.

2. В целях материального стимулирования работников за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество и сложность выполняемых работ;
- доплаты;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- единовременные премии.

2.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

- высокий уровень организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации;

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем организации;

- напряженность и специальный режим работы;

- интенсивность работы, связанной с обеспечением платных услуг и иной внебюджетной деятельностью и другие показатели.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена работнику на определенный период времени с учетом уровня напряженности, интенсивности, уровня выполняемой работы и других факторов.

Решение об установлении стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и ее размере принимается заведующим МБДОУ «Д/с № 10» персонально в отношении конкретного работника. При снижении напряженности и интенсивности работы надбавка может быть отменена.

2.2. Стимулирующая надбавка за качество и сложность выполняемых работ выплачивается работникам за добросовестный и качественный труд и направлена на стимулирование работника на качественный результат труда.

Стимулирующая надбавка за качество и сложность выполняемых работ может устанавливаться работнику за:

- сложность выполняемых работником трудовых функций и работ;

- отсутствие претензий (рекламаций) к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;

- профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности;

- освоение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности.

Стимулирующая надбавка за качество и сложность выполняемых работ может быть установлена работнику на определенный период времени с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении стимулирующей надбавки за качество и сложность выполняемых работ и ее размере принимается заведующим МБДОУ «Д/с № 10» персонально в отношении конкретного работника. При ухудшении качества работы размер надбавки может быть снижен частично или полностью.

2.3. Доплаты устанавливаются за выполнение дополнительной работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работника, увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания.

Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей

№ п/п	Вид доплаты	Размер доплаты, % к должностному окладу	Периодичность
1.	За выполнение обязанностей уполномоченного по социальному страхованию, заполнение больничных листов	от 5 до 30%	ежемесячно
2.	За обновление материалов сайта детского сада	от 5 до 15%	ежемесячно
3.	За осуществление контроля за поступлением родительской платы, сбор денежных средств за питание	от 5 до 35%	ежемесячно
4.	За разработку и контроль за реализацией проектов и авторских программ	от 5 до 20%	ежемесячно
5.	За составление меню, участие в разработке технологических карт	от 5 до 50%	ежемесячно
6.	За составление заявок на продукты питания	от 5 до 15%	ежемесячно
7.	За руководство городским методическим объединением педагогов и специалистов	от 5 до 15%	ежемесячно
8.	За создание безопасной среды	от 5 до 100 %	ежемесячно

2.4. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Премии работникам устанавливаются приказом заведующего МБДОУ «Д/с № 10» при условии выполнения показателей для премирования. Премия может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке). Размер премии максимальным размером не ограничен.

2.5. Единовременные премии работникам могут выплачиваться:

- за качественную организацию и проведение мероприятий федерального, регионального и муниципального значения;
- к профессиональному празднику, праздничным и юбилейным датам государственного и муниципального значения;
- высокий уровень знаний, умений и навыков детей;
- успехи в экстремальной работе, связь с наукой;
- личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса МБДОУ «Д/с № 10» (итоги смотров, конкурсов, авторских проектов и др.);
- активное участие в подготовке МБДОУ «Д/с № 10» к новому учебному году;
- образцовая организация детского питания;
- профессиональное и плодотворное сотворчество с родителями;
- высокие показатели по итогам учебно-воспитательной работы, по итогам работы за квартал, месяц, год;
- высокое качество подготовки отчетности, высокий уровень исполнительской дисциплины;
- высокое качество работы по преемственности со школой;
- высокое качество работы технического персонала по соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил;
- другие показатели (активное участие в субботниках, детских праздниках, положительные результаты воспитательной и оздоровительной работы и т.д.).

Единовременные премии устанавливаются приказом заведующего МБДОУ «Д/с № 10» в абсолютном размере, максимальными размерами не ограничиваются.

Единовременная премия может выплачиваться работнику в течение календарного года неоднократно. Премия не выплачивается работникам, получившим административное, дисциплинарное взыскание.

3. Размер стимулирующих выплат для конкретного работника определяется в соответствии с личным вкладом работника и качеством его работы, максимальными размерами не ограничивается.

4. Размеры всех стимулирующих выплат могут определяться в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), а также в конкретной денежной сумме на основании приказа заведующего МБДОУ «Д/с № 10».

5. Выплаты стимулирующего характера не носят постоянный характер, зависят от результатов работы, при отсутствии или недостатке финансовых средств выплата стимулирующих надбавок и премий может быть отменена или приостановлена.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего ежемесячно, ежеквартально, на календарный или учебный год.

6. Материальное поощрение, выплата доплат и надбавок руководителю МБДОУ «Д/с № 10» осуществляются на основании приказа руководителя Отдела образования Администрации города Шадринска.

Раздел 4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера, в том числе премий

1. Порядок выплаты надбавок, доплат и материального поощрения работников МБДОУ «Д/с № 10», а также их размеры устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

2. Доплаты, надбавки могут быть установлены основным работникам МБДОУ «Д/с № 10» и внешним совместителям, в том числе за работу, не входящую в круг должностных обязанностей. Доплаты и надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

3. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, на учебный (календарный) год. Премии и оказание материальной помощи устанавливаются на основании определенных показателей или в случаях непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защищенности работников.

4. Стимулирующие выплаты устанавливаются дифференцированно в зависимости от выполнения установленных показателей стимулирования.

5. Для определения размера стимулирующих выплат используются критерии оценки деятельности работников по должностям. Критерии оценки для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда разрабатываются комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам и принимаются на Общем собрании трудового коллектива.

6. Для установления стимулирующих выплат педагогические работники представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат лист оценки эффективности деятельности в соответствии с прилагаемыми критериями и показателями (Приложение 1).

7. Комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает лист оценки эффективности деятельности и принимает решение о размере стимулирующих выплат педагогическим работникам на определенный период (в баллах). На остальных работников (кроме заместителей заведующего и главного бухгалтера) комиссия по распределению стимулирующих выплат самостоятельно принимает решение о размере стимулирующих выплат на основании докладной записки заместителя заведующего по АХЧ с учетом личного вклада работника, объема и качества выполненной дополнительной работы.

8. Решение комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем.

9. Денежный эквивалент балла зависит от суммы денежных средств стимулирующей части ФОТ и может изменяться в течение года.

10. Заведующий издает приказ об установлении работникам стимулирующих выплат на определенный период.

11. О размере стимулирующих выплат заместителям заведующего и главному бухгалтеру заведующий принимает решение самостоятельно в соответствии с критериями и показателями по должности, учитывая личный вклад работника, качество и объем выполненной работы.

12. Размер стимулирующих выплат может быть снижен частично или полностью (кроме постоянных выплат) приказом заведующего до истечения срока их действия за нарушение Устава и Правил внутреннего распорядка, нарушение должностной инструкции, правил техники безопасности, правил пожарной безопасности, охраны труда; неисполнение приказов и распоряжений заведующего, нарушение режима дня воспитанников, нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников, замечания со стороны надзорных органов, замечания по результатам внутреннего контроля.

Раздел 5. Порядок снижения (не начисления) стимулирующих выплат

1. Стимулирующие выплаты (надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество и сложность выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) снижаются или не начисляются полностью на основании приказа заведующего с учетом справок проверок, обоснованных жалоб, докладных, актов или предписаний контролирующих органов.

2. Основанием для снижения стимулирующих выплат или не начисления выплат является:

- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников – до 100%;
- невыполнение режима дня воспитанников – до 50%;
- несвоевременное и (или) некачественное написание планов – до 50%;
- нарушение должностной инструкции – до 100%;
- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда – до 50%;
- нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка – до 100%;
- замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпожнадзора, Роспотребнадзора и др.) – до 100%;
- обоснованные неоднократные жалобы родителей (конфликтные ситуации) – до 50%;
- неисполнение приказов и распоряжений заведующего – до 50%;
- замечания по результатам внутреннего контроля – до 50%.

3. Все случаи снижения или не начисления стимулирующих выплат рассматриваются заведующим МБДОУ «Д/с № 10» и Комиссией по распределению стимулирующего фонда в индивидуальном порядке в каждом случае.

Лист оценки эффективности деятельности специалиста МБДОУ «Д/с № 10»							
за _____ 20__ г.							
№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Способ оценивания	Кол-во баллов	Периодичность оценивания	Баллы		
					С	К	
1.	Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанника						
	Динамика достижений воспитанников по образовательной деятельности	- положительная динамика - отсутствие динамики	2 0	3 раза в год (сентябрь, январь, май)			
	Педагогическое сопровождение детей с особыми образовательными потребностями (дети: с ОВЗ, инвалиды, гиперактивные, с девиантным поведением)	- наличие результатов - отсутствие результатов	2 0	по факту			
	Итого:		4				
2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников						
	Использование активных и интерактивных форм взаимодействия с родителями. Представление инновационных методов работы, с постоянным участием большинства родителей. Привлечение родителей к трансляции семейного опыта воспитания.	- наличие результатов - отсутствие результатов	5 0	Ежемесячно			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	-отсутствие обоснованных обращений родителей - наличие обращений	1 0				
	Организация работы с «неорганизованными» детьми микрорайона	- принимает участие	1				
	Итого:		7				
3.	Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях и др.						
	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, выставках, акциях	- уровень учреждения; - муниципальный уровень; - региональный/ федеральный уровень	3 5 2	по факту			
	Итого:		10				
4.	Результативность реализации образовательной деятельности						
	Качество планирования и организации образовательной деятельности в соответствии с ФГОС ДО	- отсутствие замечаний – 10 баллов - незначительные рекомендации – 5 баллов	10	Ежемесячно, также по факту по результатам контроля			
	Разработка и реализация дополнительных образовательных проектов (долгосрочных, краткосрочных), программ (в том числе по дополнительному образованию детей (кружки,	- за реализацию 1 проекта, программы – 2 балла - за реализацию 2 и более проектов, программ - 6 баллов	6	по факту			

	секции, студии) на безвозмездной основе)						
		Итого:	16				
5.	Организация оздоровительной работы						
	Положительная динамика сохранения и укрепления здоровья воспитанников	Уровень посещаемости детьми		6	Ежемесячно		
		75 – 100 %	6 баллов				
		50 – 74 %	3 балла				
		Менее 50 %	1 балл				
		Итого:	6				
6.	Непрерывное профессиональное саморазвитие педагогов						
	Трансляция (представление) передового педагогического опыта (публикации в научных сборниках, выступления на МО, конференциях, форумах, семинарах, проведение мастер-классов, открытых мероприятий, социокультурные проекты, экспертиза педагогической деятельности).	- уровень учреждения;	4	по факту			
		- муниципальный уровень;	5				
		- региональный/ федеральный уровень	6				
	Организация деятельности по наставничеству	- выполнение плана работы по наставничеству	2	Ежемесячно			
	Ведение индивидуального сайта, странички (группы) в соц. сетях	- информационное наполнение, актуализация информации не реже 2 раз в месяц	3				
	Предоставление информации о деятельности педагога (группы) для сайта МБДОУ	- информационное наполнение, своевременное предоставление	2				
		Итого:	22				
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры						
	Художественное оформление интерьера кабинета, зала в соответствии с предъявляемыми требованиями, пополнение качественными материалами и пособиями для ОД	- реализация плана модернизации РППС	5	Ежемесячно			
	Участие в оформлении, благоустройстве территории МБДОУ, цветника.	- принимает участие	2	по факту			
		Итого:	7				
8.	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей		до 10	Ежемесячно			
9.	Инициативность, интенсивные и сложные условия работы		10	по факту			
10.	Участие в экспериментальной работе, работа во временных проблемных, творческих группах, комиссиях, советах		8	Ежемесячно			
		ИТОГО: 100 баллов					
	Подпись педагога						

Лист оценки эффективности деятельности воспитателя МБДОУ «Д/с № 10»

за _____ 20__ г.

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Способ оценивания	Кол-во баллов	Периодичность оценивания	Баллы			
					С	К		
1. Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанника								
	Динамика достижений воспитанников по образовательной деятельности	- положительная динамика - отсутствие динамики	2 0	3 раза в год (сентябрь, январь, май)				
	Педагогическое сопровождение детей с особыми образовательными потребностями (дети: с ОВЗ, инвалиды, гиперактивные, с девиантным поведением)	- наличие результатов - отсутствие результатов	2 0	по факту				
Итого:			4					
2. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников								
	Использование активных и интерактивных форм взаимодействия с родителями. Представление инновационных методов работы, с постоянным участием большинства родителей. Привлечение родителей к трансляции семейного опыта воспитания.	- наличие результатов - отсутствие результатов	4 0	Ежемесячно				
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	-отсутствие обоснованных обращений родителей - наличие обращений	1 0					
	Отсутствие задолженности по родительской плате	- отсутствие задолженности - наличие задолженности	2 0					
Итого:			7					
3. Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях и др.								
	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, выставках, акциях	- уровень учреждения; - муниципальный уровень; - региональный/ федеральный уровень	3 5 2	по факту				
Итого:			10					
4. Результативность реализации образовательной деятельности								
	Качество планирования и организации образовательной деятельности в соответствии с ФГОС ДО	- отсутствие замечаний – 10 баллов - незначительные рекомендации – 5 баллов	10	Ежемесячно, также по факту по результатам контроля				
	Разработка и реализация дополнительных образовательных проектов (долгосрочных, краткосрочных), программ (в том числе по дополнительному образованию детей (кружки, секции, студии) на безвозмездной основе)	- за реализацию 1 проекта, программы – 2 балла - за реализацию 2 и более проектов, программ - 6 баллов	6	по факту				
Итого:			16					

5.	Организация оздоровительной работы								
	Положительная динамика сохранения и укрепления здоровья воспитанников	Уровень посещаемости детьми			6	Ежемесячно			
		до 3 лет	с 3 до 7 лет						
		70 %	более 75 %	6					
		66-70 %	71-75 %	3					
		60-65 %	65-70 %	1					
	Итого:			6					
6.	Непрерывное профессиональное саморазвитие педагогов								
	Трансляция (представление) передового педагогического опыта (публикации в научных сборниках, выступления на МО, конференциях, форумах, семинарах, проведение мастер-классов, открытых мероприятий, социокультурные проекты, экспертиза педагогической деятельности).	- уровень учреждения; - муниципальный уровень; - региональный/ федеральный уровень	4 5 6		по факту				
	Организация деятельности по наставничеству	- выполнение плана работы по наставничеству	2		Ежемесячно				
	Ведение индивидуального сайта, странички (группы) в соц. сетях	- информационное наполнение, актуализация информации не реже 2 раз в месяц	3						
	Предоставление информации о деятельности педагога (группы) для сайта МБДОУ	- информационное наполнение, своевременное предоставление	2						
	Итого:			22					
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры								
	Художественное оформление интерьера группы и МБДОУ в соответствии с предъявляемыми требованиями	- реализация плана модернизации РППС	5		Ежемесячно				
	Оформление участка в соответствии с сезоном (создание игровых центров, эстетичность, благоустройство территории МБДОУ)	- реализация плана модернизации среды на групповых участках, территории МБДОУ	2						
	Итого:			7					
8.	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей		до 10		Ежемесячно				
9.	Инициативность, интенсивные и сложные условия работы		10		по факту				
10.	Участие в экспериментальной работе, работа во временных проблемных, творческих группах, комиссиях, советах		8		Ежемесячно				
	ИТОГО: 100 баллов								
	Подпись педагога								

Лист оценки эффективности деятельности старшего воспитателя МБДОУ «Д/с №10»
за 20__ - 20__ учебный год

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Способ оценивания	Кол-во баллов	Периодичность оценивания	Баллы	
					С	К
1.	Контроль и руководство					
	Качественное, своевременное выполнение и оформление плана внутреннего контроля	- план реализован в полном объеме; - план не реализован.	3 0	ежемесячно		
		Итого:	3			
2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников, социумом.					
	Система работы со школой и другими учреждениями социума (соц. проекты, разнообразные формы взаимодействия)	- план реализован в полном объеме; - план не реализован.	3 0	ежемесячно		
	Использование активных и интерактивных форм взаимодействия с родителями. Представление инновационных методов работы, с постоянным участием большинства родителей. Привлечение родителей к трансляции семейного опыта воспитания.	- наличие результатов - отсутствие результатов	4 0	ежемесячно		
	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	- отсутствие обоснованных обращений родителей - наличие обращений	1 0	ежемесячно		
		Итого:	8			
3.	Участие и результаты участия педагогов (воспитанников) в конкурсах, соревнованиях, фестивалях и др.					
	Высокая активность и результативность участия педагогов, воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, акциях, выставках.	- уровень учреждения; - муниципальный уровень; - региональный/ федеральный уровень	3 5 2	по факту		
		Итого:	10			
4.	Результативность организации методической работы					
	Создание в МБДОУ условий для получения образования детьми с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, дети-инвалиды, гиперактивные, с девиантным поведением)	- Качественная организация деятельности ППк МБДОУ, разработка и сопровождение реализации АООП, АОП, индивидуальных маршрутов (программ)	5	ежемесячно		
	Разнообразие форм методической работы по повышению профессиональной компетентности педагогов:	-подготовка к проведению открытых мероприятий на базе МБДОУ;	5	ежемесячно		
		-организация и проведение плановых мероприятий внутри ДОУ;	2			
		-индивидуальное консультирование, оказание методической помощи педагогам	2			

	Высокий уровень методической работы по повышению квалификации педагогов ДОУ	- Выполнение плана повышение квалификации - Повышение квалификации педагога с использованием активных и интерактивных форм взаимодействия	1 2	по факту		
	Разработка материалов в метод. кабинете (планов, программ, метод. рекомендаций)	- качественно разработаны; - не разработаны.	3 0	ежемесячно		
		Итого:	20			
5.	Организация оздоровительной работы в МКДОУ					
	Контроль за созданием условий для сохранения и укрепления здоровья детей		6	ежемесячно		
		Итого:	6			
6.	Непрерывное профессиональное саморазвитие					
	Трансляция (представление) передового педагогического опыта (публикации в научных сборниках, выступления на МО, конференциях, форумах, семинарах, проведение мастер-классов, открытых мероприятий, социокультурные проекты, экспертиза педагогической деятельности).	- уровень учреждения; - муниципальный уровень; - региональный/ федеральный уровень	4 5 6	по факту		
	Организация деятельности по наставничеству	- выполнение плана работы по наставничеству	2			
		Итого:	17			
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры					
	Качественное оформление интерьера кабинета, зала, метод. уголок, холл, результативность руководства по совершенствованию РППС в группах и на участках ДОУ;	-реализация плана модернизации РППС; - не реализован план модернизации РППС.	4 0	ежемесячно		
	Участие в оформлении, благоустройстве территории МБДОУ, цветника	- принимает участие - не участвует	4 0			
		Итого:	8			
8.	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей		до 10	ежемесячно		
9.	Инициативность, интенсивные и сложные условия работы		10	по факту		
10	Участие в экспериментальной работе, работа во временных проблемных, творческих группах, комиссиях, советах		8	ежемесячно		
	ИТОГО: 100 баллов					
	Подпись педагога					

