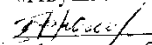


Утверждаю:
Заведующий
Старожиловским детским садом №2
«Ивушка»

 В.П. Фролова
« 6 » сентября 2018 г

ПОЛОЖЕНИЕ

О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Старожиловский детский сад №2 «Ивушка» муниципального образования –
Старожиловский муниципальный район Рязанской области

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации

 Е.Е. Денисова

« 7 » сентября 2018 г

Принято
на общем собрании
трудоового коллектива

« 7 » сентября 2018 г

протокол № 2 « 7 » сентября 2018 г

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Положение) разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Старожиловский детский сад №2 «Ивушка» муниципального образования – Старожиловский муниципальный район Рязанской области (далее – учреждение) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области на основе правовых актов:

1.2. Настоящее Положение направлено на упорядочение систем оплаты труда работников учреждения, предусмотренные пунктом 1 части 2 статьи 23 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", и разработано в соответствии с положениями:

Трудового кодекса Российской Федерации (далее Трудовой кодекс);

Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики";

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007. N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях";

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях";

Постановления Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N

678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность должностей руководителей образовательных организаций";

Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, муниципального образования – Старожиловский муниципальный район Рязанской области.

1.2. Настоящее 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, закрепления квалифицированных кадров, повышении исполнительской дисциплины и усиления материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда, развитие творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом детского сад:

- качество образовательного процесса;
- закрепление квалифицированных кадров;
- поощрения работников за высокие достижения в труде.

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).

1.4. Положение является локальным нормативным актом ДОО и 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. Перечень и размеры доплат устанавливаются руководителем в процентном отношении к должностному окладу, а также могут быть выражены в фиксированной сумме (денежном выражении). Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом нагрузки, в соответствии с количеством набранных баллов.

1.6. Положение принимается на общем собрании работников детского сада, согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации ДОО и утверждается заведующим образовательного учреждения.

1.7. Положение распространяется на все категории работников Учреждения, всех постоянных, временных работников, а также совместителей.

1.8. Срок данного Положения не ограничен.

Данное Положение действует до принятия нового, и вводится действие с 01.09.2018 года.

2. СТРУКТУРА СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОТ

2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Выплаты стимулирующего характера определяются в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера.

2.2. Учреждение имеет право вносить дополнения и изменения в отдельные статьи данного Положения, а так же вводить непредусмотренные системы критериев по дополнительным стимулирующим выплатам.

2.3. Стимулирующие выплаты к базовым должностным окладам и ставкам устанавливаются на основании данного Положения, один раз в учебный год- в сентябре месяце.

2.4. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере (денежном выражении) ежемесячно на основании приказа руководителя учреждения. Распределение стимулирующих выплат, период действий выплат, список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается заведующим образовательным учреждением.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

3.1. Виды выплат стимулирующего характера рекомендуется определять с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 818.

К видам выплат стимулирующего характера, согласно указанному Перечню, отнесены следующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

При конкретизации в организации видов выплат стимулирующего характера могут применяться и иные выплаты, которые рекомендуется подразделять на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренных в организации)

К выплатам, носящим обязательный (постоянный) характер можно отнести:

- выплату за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проводимой в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";

- выплату за стаж непрерывной работы с учетом продолжительности непрерывной работы с помощью коэффициентов или процентов от размеров ставок заработной платы и должностных окладов работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ. Порядок и условия исчисления стажа непрерывной работы (т.е. учитывать стаж непрерывной работы в конкретном учреждении, в конкретном регионе, конкретном муниципалитете, в конкретной местности, в сфере образования, и т.д., а также размеры коэффициентов, (процентов) могут быть определены с учетом целей и задач, которые преследуются при введении такой стимулирующей выплаты;

- выплату работникам, награжденными государственными наградами и ведомственными знаками отличия: "Заслуженный учитель РФ", "Почетный работник общего образования РФ", "Почетный работник сферы образования РФ", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи РФ", знаком отличия Министерства образования и науки РФ, почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, наградами министерства просвещения СССР, РСФСР, министерством образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования";

- выплаты молодым специалистам, принятым на должность

педагогического работника.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются при соблюдении следующих условий:

- возраст молодого специалиста не старше 30 лет;
- трудоустройство на должность педагогического работника в учреждение в год окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования;
- работа на должности педагогического работника по основному месту работы на основании трудового договора, заключенного с учреждением;
- стаж работы молодого специалиста до трех лет.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам, принятым на должность педагогического работника, зависят от уровня образования и выплачиваются в следующих размерах:

- при высшем профессиональном образовании - не менее 2000 рублей;
- при среднем специальном образовании - не менее 1500 рублей.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество работ педагогических и иных работников.

Разработку показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществлять с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижение результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Не вводить стимулирующие выплаты, в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры (например, стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др.).

Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- Стаж работы в должности не менее 3 месяцев;
- 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.

3.3. Для определения размера стимулирующих выплат используются критерии оценки деятельности работников. Используемые критерии и их балльная оценка согласовываются с председателем первичной профсоюзной организации учреждения и утверждаются приказом заведующего учреждением.

Конкретные показатели, критерии оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

3.4. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

3.5. Руководитель имеет право отменять или уменьшать размер выплат в случае отсутствия или недостатка экономии фонда оплаты труда, ухудшения качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, нарушения организации питания, нарушения инструкций по охране жизни и здоровья детей, ОТ, ПБ, а также на основании письменного аргументированного документа (служебная записка, обоснованная жалоба), предоставленного: старшим воспитателем, старшей медицинской сестрой, заведующим хозяйством, контролирующими определенным вид работы.

3.6. Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяют путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных данным работником по всем критериям. Стоимость одного балла определяется путем деления стимулирующей части фонда оплаты труда в денежном выражении на количество баллов, набранных всеми работниками.

3.7. Методика расчета стоимости баллов производится в сентябре, утверждается приказом заведующим учреждением и действует в течение

учебного года. Стоимость балла может изменяться в связи с изменением условий оплаты труда.

3.8. При переводе стоимости балла в денежное выражение допустимо округление до рублей без учета копеек.

3.9. В случае экономии базовой части фонда оплаты труда, средства могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

3.10. Для назначения стимулирующих выплат в учреждении создается рабочая группа в количестве не менее 3 человек сроком на 1 год, которая утверждается приказом руководителя учреждения. Рабочая группа – один из источников информации для диагностики состояния воспитательно-образовательного процесса, основных результатов учреждения. В состав рабочей группы входят: старший воспитатель, заведующий, представитель профком учреждения. Из состава рабочей группы избирается председатель.

Основными задачами группы являются:

- изучение уровня знаний педагога в области современных достижений педагогической и психологической наук, его профессионального мастерства;
- изучение уровня овладения педагогом новыми образовательными технологиями, наиболее эффективными формами, методами и приемами воспитания и обучения;
- изучение результатов работы педагога и пути их достижения;
- изучение способов повышения профессиональной квалификации педагога.

Группа в виде мониторинга:

- разрабатывает листы оценивания качества работы сотрудников;
- осуществляет сбор, системный учет, обработку и анализ представленных результатов, их достоверность;
- устанавливает количество баллов, согласовывая их с заведующим учреждением и профкомом учреждения.

3.11. Сроки предоставления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями, период действия выплат, размер стимулирующих выплат работникам и список сотрудников, получающие данные выплаты, утверждаются приказом заведующего учреждением.

Группа обязана:

- в течении трех дней рассмотреть представленный работниками материал по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями.

Группа имеет право:

- проводить мониторинг воспитательного и образовательного процесса педагогов; делать выводы и принимать решения.

Работник обязан:

- в трехдневный срок предоставить группе материал по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями. Банк и график его подачи утверждается приказом руководителя учреждением.

Работник имеет право:

- знать сроки работы группы и критерии оценки; знакомиться с выводами и рекомендациями комиссии.

Рабочая группа, на основании самоанализа, утвержденных критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, определяет количество баллов по каждому работающему и стоимость одного балла, отражает в протоколе и аналитической справке, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат. Результаты экспертизы оформляются протоколом, который будет служить основанием установления размера стимулирующих выплат. По результатам аналитической справки и протокола рабочей группы, заведующий учреждением издает приказ «Об утверждении стоимости 1 балла и установлении размера стимулирующих выплат работникам учреждения, в котором указывается:

- список сотрудников, получающих стимулирующие выплаты;
- размер стимулирующих выплат;
- период действия выплат.

Критерии эффективности работы старшего воспитателя, определяются и утверждаются заведующим учреждением по результатам самооценки работника.

3.12. Перечень критериев (показателей) для установления стимулирующих выплат (Приложение №1) и сроки их действия, связаны с результативностью труда педагогических работников учреждения, согласованных с председателем профсоюзной организации учреждения и утверждены приказом заведующего. Перечень критериев является Приложением к данному Положению.

3.13. Фонд выплат стимулирующего характера составляет до 30% от общего фонда заработной платы, утвержденного на календарный год.

3.14. Размер стимулирующих выплат может быть снижен либо работник может быть полностью лишен надбавки в случае нарушения:

- устава учреждения;
- правил внутреннего распорядка;
- должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников;
- трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.

3.15. Дополнения и изменения в настоящее Положение вносятся по предложению руководителя, педагогического совета, общего собрания трудового коллектива и утверждаются на общем собрании работников

к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников Старожиловского детского сада №2 «Ивушка»

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

Критерии для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
старшего воспитателя

№ п/п	Наименования основания (критерия)	Максимальное количество баллов	Подтверждающие документы	самооценка	Оценка заведующего
1	Информированность открытость (наличие сайта, корректность и своевременность обновления информации, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	5	Документы, подтверждающие наличие сайта, его своевременное обновление		
2	Формирование позитивного имиджа ДОУ (общественная работа)	1	Документы, подтверждающие участие		
3	Рост участников, победителей и призеров профессиональных педагогических конкурсов, конференций, фестивалей различного уровня (федерального, регионального, муниципального уровня и на уровне ДОУ)	5	Документы, подтверждающие участие		
4	Качественная организация и контроль (мониторинг) воспитательно-образовательного процесса	5	Наличие сводной таблицы по мониторингу в ДОУ		
5	Методическое сопровождение работы профессиональных объединений ДОУ, в том числе наставничества и самообразования педагогов	5	Аналитическая справка заведующего		
6	Организация инновационной деятельности педагогов	3	Программы, утвержденные на заседании педагогического совета		
	Разработка собственных материалов и систематическое использование ИКТ в обработке документов, методической работе в ДОУ	5	Аналитическая справка заведующего		
7	Организация работы по обобщению и распространению педагогического опыта	1	Документы, подтверждающие публикацию, оформление		
8	Оказание методической помощи педагогам в подготовке к профессиональным конкурсам и методическим мероприятиям различного уровня	5	Приказ заведующего		
9	Трансляция личного опыта, наличие научно-методических публикаций	4	Документы, подтверждающие публикацию, оформление		
10	Общественная удовлетворенность работой сотрудника (отсутствие жалоб со стороны руководства, коллег и	1	Отсутствие фиксированных жалоб		

	потребителей услуг)				
11	Участие в работах по благоустройству и укреплению материально-технической базы ДОУ	3	Аналитическая справка завхоза		
12	Стаж работы в данном ДОУ свыше 15 лет с 5 до 15 лет до 5 лет	5 3 1	Выписка из трудовой книжки		
	ИТОГО	48			

« _____ » _____ 20__ г.
 Старший воспитатель

Критерии для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда воспитателя.

Критерии	Показатель	Балл максим альный и	Балл по самоо ценке	Баллы набран ные
1.Успешность учебной и воспитательной работы	1.1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий: - наличие методических разработок - проектов	1 1		
	1.2. Творческий подход к организации ООД и мероприятий	2		
	1.3. Эстетическое оформление и ведение педагогической документации	1		
	1.4. Качественная подготовка и проведение утренников, праздников, досугов	3		
	1.5. Положительная динамика результатов деятельности (мониторинг развития детей 2 раза в год)	2		
Максимальный балл		10		
2.Оформление документации	2.1. Своевременное оформление отчётности по педагогическому процессу отчетов (диагностика, консультации, сообщения и т.д.)	2		
	2.2. - работа на персональном компьютере - работа с Интернет	1 1		
Максимальный балл		4		
3.Творческая лаборатория (личный вклад в повышение качества дошкольного образования)	3.1. Участие в методических мероприятиях, конкурсах, фестивалях и др. профессионального мастерства:			
	- ДОУ	1 2		
	- муниципальный уровень	3		

	- региональный уровень			
	3.2. Организация и проведение мероприятий повышающих имидж ОУ (подготовка детей к участию в конкурсах, фестивалях, соревнованиях): - ДОУ - муниципальный уровень - региональный уровень - публикации в газете	1 2 3 1		
	3.3. Общественная активность (участие в качестве актёров в детских утренниках)	2		
	3.4. Систематическое применение здоровьесберегающих технологий (проведение гимнастики после сна, организация, разучивание и проведение подвижных игр в т.ч. на прогулках)	2		
	3.5. Активное участие в мероприятиях ДОУ, направленных на реализацию задач годового плана (выступление на педсоветах, показ открытых занятий, организация совместных оздоровительных мероприятий среди детей и родителей)	2		
Максимальный балл		19		
4. Работа с родителями	4.1. Организация интересных родительских собраний, клубов, открытых занятий и др. мероприятий для родителей (оформление совместных выставок, папок – передвижек, фотовыставок)	2		
	4.2. Своевременное оформление уголка для родителей, уголка здоровья	1		
Максимальный балл		3		
5. Совершенствование уставной деятельности	5.1. Проявление инициативы в совершенствовании групповых участков (изготовление малых форм,	1		

	разбивка клумб, газонов полив, копка, рыхление, посадка, хороший внешний вид); - изготовление костюмов к праздникам	1		
Максимальный балл		2		
6.Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	6.1. Осуществление взаимозаменяемости: - воспитателя	4		
	6.2. Участие в общественных работах: - субботники - ремонт - оформление зала к праздникам	1 1 1		
Максимальный балл		7		
7. Посещаемость детей: Младшие гр.: свыше 65% Средние – подготовит. гр.: свыше 75%		1 1		
Максимальный балл		1		
8. Стаж работы (педагогич.): Свыше 15 лет С 5 до 15 лет До 5 лет		5 3 1		
Максимальный балл		5		
Максимальный балл по всем критериям		51		
Критерии, уменьшающие или отменяющие стимулирующие выплаты				
1.Наличие ЧП на рабочем месте, несвоевременное оказание помощи при наличии травм, несвоевременное информирование администрации о происшествии		5		
2. Неумение проведения разъяснительной работы, решения организационных вопросов (без привлечения заведующего) с сотрудниками и родителями		8		
3. Наличие конфликтных ситуаций, их провоцирование		10		
4. Наличие систематических замечаний по организации детей во время проведения режимных моментов		3		
5. Наличие замечания по трудовой дисциплине, правилам трудового распорядка, правилам противопожарной безопасности, по охране труда,		3		

соблюдение инструкций			
6. Наличие замечаний, предписаний со стороны контролирующих органов администрации ДОУ, СЭС, ПЧ, ОТ по результатам проверок	7		
8. Практика неслужебных разговоров по телефону (включая других сотрудников)	5		
Максимальный балл по всем критериям	41		
ИТОГОВЫЙ БАЛЛ			

« _____ » _____ 20__ г Воспитатель _____

Критерии для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Критерии	Показатель	Балл максимал ьный	Балл по самоо ценке	Баллы набранн ые
1.Успешность учебной и воспитательной работы	1.1 Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий: - наличие методических разработок	2		
	1.2 Творческий подход к организации НОД и мероприятий	2		
	1.3 Эстетическое оформление и ведение педагогической документации	1		
	1.4 Положительная динамика результатов деятельности (мониторинг развития детей 2 раза в год)	2		
	1.5. Качественная подготовка и проведение утренников, праздников, досугов	3		
Максимальный балл		10		
2.Оформление документации	2.1Своевременное оформление отчётности по педагогическому процессу (диагностика, консультации, сообщения и т.д.)	2		
	2.2 - работа на персональном компьютере - работа с Интернет	1 1		
	2.3 Творческий подход в написании сценариев, развлечений и праздников, своевременное доведение их до участников события	2		
Максимальный балл		6		
3.Творческая лаборатория (личный вклад в повышение качества дошкольного образования)	3.1 Участие в методических мероприятиях, конкурсах, фестивалях и др. профессионального мастерства: - ДОУ - муниципальный уровень - региональный уровень	1 2 3		
	3.2 Организация и проведение мероприятий повышающих имидж ОУ (подготовка детей к участию в конкурсах, фестивалях, соревнованиях): - ДОУ	1		

	- муниципальный уровень - региональный уровень - публикации в газете	2 3 1		
	3.3 Участие в различных мероприятиях на открытом воздухе	2		
	3.4 Активное участие в мероприятиях ДОУ, направленных на реализацию задач годового плана (выступление на педсоветах, показ открытых занятий, организация совместных оздоровительных мероприятий среди детей и родителей)	2		
Максимальный балл		17		
4. Работа с родителями	4.1 Организация интересных родительских собраний, клубов, открытых занятий и др. мероприятий для родителей	2		
	4.2 Своевременное оформление уголка для родителей по своему направлению	1		
Максимальный балл		3		
5. Совершенствование уставной деятельности	5.1 Проявление инициативы в совершенствовании участков, изготовление костюмов к праздникам	1		
Максимальный балл		1		
6. Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей	6.1 Осуществление взаимозаменяемости: - воспитателя	4		
	6.2 Участие в общественных работах: - субботники - ремонт - оформление зала к праздникам - разбивка клумб, газонов (полив, копка, рыхление, посадка, хороший внешний вид)	1 1 1 2		
Максимальный балл		9		
7. Стаж работы:				
Свыше 15 лет		5		
От 5 до 15 лет		3		
До 5 лет		1		
Максимальный балл		5		
8. Работа без пропусков и больничных		3		
Максимальный балл		3		
Максимальный балл по всем критериям		54		
Критерии, уменьшающие или отменяющие стимулирующие выплаты				

1.Наличие ЧП на рабочем месте, несвоевременное оказание помощи при наличии травм, несвоевременное информирование администрации о происшествии	5		
2. Неумение проведения разъяснительной работы, решения организационных вопросов (без привлечения заведующий) с сотрудниками и родителями	8		
3. Наличие конфликтных ситуаций, их провоцирование	10		
4. Наличие систематических замечаний: - по организации детей во время проведения режимных моментов	3		
5.Практика неслужебных разговоров по телефону (включая других сотрудников)	5		
6. Наличие замечаний, предписаний со стороны контролирующих органов администрации ДОУ, СЭС, ПЧ, ОТ по результатам проверок	7		
Максимальный балл по всем критериям	38		
ИТОГОВЫЙ БАЛЛ			

« _____ » _____ 20__ г

Музыкальный руководитель _____