

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МДОУ д/с
«Теремок» п. Чернышевск
Елистратова Л.И.
Приказ № 24 от «20» июня 2019г.



СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации МДОУ
д/с «Теремок» п. Чернышевск
Корчагина Е.В.

Принято:

Общим собранием трудового
коллектива
Протокол № 149 от «20» июня 2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работникам
муниципального дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Теремок» п. Чернышевск

1. Общие положения

Настоящее положение разработано для муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Теремок» п. Чернышевск (далее МДОУ д/с «Теремок» п. Чернышевск) в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом Российской от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Уставом МДОУ д/с «Теремок» п. Чернышевск,
- Коллективным договором
- Правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ,
- Положением «Об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Теремок» п. Чернышевск.

Настоящее Положение разработано в целях повышения мотивации работников МДОУ д/с «Теремок» для достижения качественного результата, повышения ответственности, активности и сознательности сотрудников, а так же, поощрения за выполненную работу.

Выплаты премиального характера не связаны с выполнением работы в особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МДОУ д/с
«Теремок» п. Чернышевск

Елистратова Л.И. _____

Приказ № 24 от «20» июня 2019г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации МДОУ
д/с «Теремок» п. Чернышевск

Корчагина Е.В. _____

Принято:

Общим собранием трудового
коллектива

Протокол № 149 от «20» июня 2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работникам
муниципального дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Теремок» п. Чернышевск

1. Общие положения

Настоящее положение разработано для муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Теремок» п. Чернышевск (далее МДОУ д/с «Теремок» п. Чернышевск) в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом Российской от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Уставом МДОУ д/с «Теремок» п. Чернышевск,
- Коллективным договором
- Правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ,
- Положением «Об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Теремок» п. Чернышевск.

Настоящее Положение разработано в целях повышения мотивации работников МДОУ д/с «Теремок» для достижения качественного результата, повышения ответственности, активности и сознательности сотрудников, а так же, поощрения за выполненную работу.

Выплаты премиального характера не связаны с выполнением работы в особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

Положение является локальным нормативным актом ДОУ, устанавливающим критерии и порядок премиальных выплат.

Настоящее Положение согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации, принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается и вводится в действие приказом заведующего ДОУ.

Премиальные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся Общим собранием трудового коллектива и принимаются на его заседании.

Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Премирование.

Система премирования работников МДОУ д/с «Теремок» п.Чернышевск устанавливается настоящим Положением в пределах утверждённого фонда оплаты труда с учётом показателей эффективности и результативности деятельности ДОУ.

Выплата премий по итогам работы (за месяц, квартал, год и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения, при условии его экономии, по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом ДОУ с учётом мнения первичной профсоюзной организации. Показатели премирования работников отражают зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, конкретные, измеримые и достижимые в определённый период времени.

3. Условия выплаты премии.

Премии выплачиваются работникам Учреждения на основании безупречного выполнения работником установленных настоящим Положением критериев.

Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

В случае расторжения трудовых отношений по инициативе работника (увольнение по собственному желанию), по соглашению сторон, не прошедшим испытательный срок работникам до истечения месяца (года) премия по итогам работы за месяц (год) не выплачивается.

Премия выплачивается работникам в случае увольнения по следующим основаниям:

- уход на пенсию (по инвалидности, по старости);
- уволенным в связи с болезнью, в случае, когда нетрудоспособность наступила вследствие производственной травмы, профессионального заболевания.

В случае перевода работника, имеющего право на получение ежемесячной премии, в другое дошкольное образовательное учреждение начисление премии производится по приказу заведующего пропорционально отработанному времени.

Премия не начисляется за период (во время):

- дополнительного отпуска при поступлении в ВУЗы, прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдаче итоговых государственных экзаменов;
- отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им полутора и трех лет;
- временной нетрудоспособности, кроме случаев, когда нетрудоспособность наступила вследствие производственной травмы, профессионального заболевания;
- отпусков без сохранения заработной платы,
- очередных отпусков.

В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, заведующий вправе принять решение о не представлении работника к премированию.

При приеме на работу лиц по срочному трудовому договору для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (длительная болезнь, отпуска по беременности и родам, частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), премия выплачивается работнику, замещающему временно отсутствующего работника. При внутреннем совмещении должности за временно отсутствующего работника премия выплачивается только по основному месту работы.

По решению заведующего могут быть премированы (разово) работники, непосредственно принимавшие участие в выполнении особо важных заданий, особо значимых для учреждения мероприятий, за добросовестный и эффективный труд.

Размер премии, указанной в пункте 3.8., выплачиваемой конкретному работнику, определяется заведующим в пределах утвержденной сметы расходов по результатам его деятельности и максимальными размерами не ограничивается.

Разовая премия по итогам работы за год распределяется членами Совета ДОО на основании дополнительных критериев по итогам работы за год, утвержденным Общим собранием трудового коллектива. Работникам, отработавшим в учреждении неполный календарный год, премия по итогам работы за год выплачивается пропорционально отработанному времени.

Разовая премия к праздничным и юбилейным датам выплачивается всем работникам учреждения в одинаковом размере, установленном директором, исходя из имеющегося финансирования.

4.Порядок премирования.

На основании установленных настоящим Положением критериев (Приложение №1) Совет ДОО оценивает работу каждого работника. На основании проведенной оценки вносится предложение по премированию каждого работника заведующему детского сада.

Заведующий представляет к премированию:

- диетсестру,
- зам.заведующего по АХР,
- методиста

Методист представляет к премированию:

- воспитателей,
- музыкального руководителя,
- педагога-психолога,

- учителя-логопеда,
- инструктора по физической культуре.

Заместитель заведующего по АХР и старшая медицинская сестра представляют к премированию:

- младших воспитателей,
- рабочего по стирке и ремонту спецодежды,
- дворника,
- уборщика производственных и служебных помещений,
- сторожей,
- рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию зданий,
- кухонного рабочего,
- поваров,
- кладовщика.

Решение Совета ДОУ оформляется протоколом, который подписывает председатель и секретарь. На основании протокола Совета ДОУ заведующий детского сада утверждает размер премирования каждому работнику, и по своему решению издаёт приказ.

5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников МДОУ д/с «Теремок».

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливается ДОУ самостоятельно (Приложение №1). Перечень критериев может быть изменён или дополнен по предложению Педагогического совета ДОУ, общего собрания трудового коллектива не чаще 1 раза в год.

Критерии результативности профессиональной деятельности разработаны отдельно для следующих категорий работников ДОУ:

- Педагогические работники (старший воспитатель, воспитатели, музыкальные работники, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре);
- Заместитель заведующего по АХР;
- Учебно-вспомогательный персонал (младшие воспитатели);
- Работники общеотраслевых должностей и профессий (делопроизводитель, диетсестра, повара, кухонные работники, рабочие по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, дворник, сторожа)

5.1. Единовременное премирование работников ДОУ производится на основании приказа заведующей в следующих случаях:

- по итогам подготовки детского сада к новому учебному году.
- по итогам проведения открытых мероприятий на муниципальном и региональном уровне.

- по итогам учебного года.
- к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

5.2. Для реализации поставленных целей в ДОУ вводятся следующие виды премирования работников:

- объявление благодарности в приказе заведующим ДОУ;
- награждение почетной грамотой ДОУ;
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение ценным подарком;
- награждение денежной премией;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой МУУО администрации МР «Чернышевский район»;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой администрации МР «Чернышевский район»;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Минобразования Забайкальского края;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Минобразования РФ;
- ходатайство о награждении нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ».

5.3. Основными условиями премирования являются:

- качественное выполнение функциональных обязанностей
- соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка ДОУ;
- своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны, родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ и контролирующих органов;

При определении размера и вида поощрения учитывается распределение баллов за результативность и качество работы сотрудников..

5.4. При установлении поощрения за снижение заболеваемости учитываются следующие показатели:

- Для воспитателей и младших воспитателей:

- общее количество дней, пропущенных по болезни воспитанниками группы, не превышает 15 (количество случаев заболеваний не более 3);

- повторные больничные с интервалом 1 – 2 дня не засчитываются, считаются одним случаем заболеваемости и относятся за счет небрежного отношения со стороны медицинского учреждения, выписавшего не долеченного ребенка;

- не учитываются пропуски воспитанников в связи с рецидивами хронических заболеваний, заболеваниями гриппом во время эпидемий, пропуски по причине инфекционных болезней (ветряная оспа, краснуха, скарлатина др.), полученных не по вине работников ДОУ;

- не учитываются справки о болезни воспитанника во время нахождения на домашнем режиме или в отпуске.

5.5. При установлении поощрения за выполнение плана по детодням учитываются следующие показатели:

- Для воспитателей и младших воспитателей:

- первой младшей группы и раннего возраста – при соблюдении среднемесячной посещаемости не менее 15 воспитанников;

В группах сада (вторая младшая - подготовительная) - при соблюдении среднемесячной посещаемости не менее 20 воспитанников.

5.6. Размеры премии могут быть уменьшены по причине:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка - до 50%

- нарушение санитарно-эпидемического режима – до 20%

- нарушение техники безопасности, пожарной безопасности – до 50%

- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей и детский травматизм - до 100%

- нарушение работником педагогической этики, обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество УВР) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) – до 50%

- за детский травматизм по вине работника -100%

- за халатное отношение к сохранности материально-технической базы -20%

- отсутствие результатов в работе с семьей (наличие задолженности по родительской плате) - 50%.

6. Заключительные Положения

Положение вступает в действие с момента его утверждения заведующим ДОУ и действует неопределенное время. Все изменения и дополнения к Положению являются его неотъемлемой частью, принимаются и вступают в действие в аналогичном порядке.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
МДОУ Д/С «ТЕРЕМОК»**

ВОСПИТАТЕЛИ			
№	Критерий качества и результативности работы	Методика расчета / показатель	Расчет баллов
1.	Вклад в развитие имиджа ДОУ:	-наполнение сайта ДОУ; -статьи в СМИ; -продуктивное участие в оформлении помещений и участка ДОУ.	0 б – критерий отсутствует. 16 – один вид деятельности. 26 – 2-3 вида деятельности.
2.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта.	Выступления на конференциях, форумах семинарах; Разработка и проведение мастер-классов и открытых занятий.	0 б – критерий отсутствует. 16 – на уровне ДОУ. 26 – на уровне района. 36 – на уровне края.
3.	Взаимодействие с родителями.	-Методическая консультационная работа с родителями (тренинги, круглые столы, консультации, семинары, открытые занятия, и др.)	0 б – критерий отсутствует. 16 – не менее 2-х видов деятельности
		Отсутствие долгов по родительской плате	0 б – критерий отсутствует. 16 - задолженность не более 1000 р. 26 – нет задолженности
4.	Продуктивное участие педагогов в методической работе.	-Участие в конкурсах; -Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций (оформление проекта, выставки работ, отчётная документация по проекту)	0 б – критерий отсутствует. 16 – на уровне ДОУ. 26 – на уровне района. 36 – на уровне края. 46 – федеральный уровень 56 – м/у народный уровень.
		-Участие в утренниках других групп.	16 – в 2-х утренниках 26 - в 3-х и более
5.	Участие детей в конкурсах.	Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов)	0 б – критерий отсутствует. 16 – на уровне ДОУ. 26 – на уровне района. 36 – на уровне края. 46 – федеральный уровень 56 – м/у народный уровень.
6.	Эффективное содержание ППРС. Качественная деятельность по развитию и обустройству, высокая эстетизация групповых помещений.	-соответствие ФГОС; - санитарно-гигиеническое состояние; - оформление групп, приёмных (эстетика, сменность информации, оригинальность, функциональность).	0 б – критерий отсутствует. 16 – соответствие двум показателям 26- соответствие трём показателям.
7.	Превышение нормы посещаемости детей (за предыдущий месяц)	<u>Пример:</u> Количество рабочих дней в месяце – 21 Норма детей в группе – 20 <u>Вычисляем норму детодней:</u> 21x20 = 420	16 – 80-90% 26 – 90% и более 36 – 100% и более.

		Количество детодней по факту – 380 (смотрим по таблице) <u>Составляем пропорцию:</u> $\frac{380 \times 100\%}{420} = 90,4\%$	
8.	Повышение квалификации педагогами (заполняется единожды)	- курсовая подготовка (по факту удостоверения) - аттестация.	1 б – КПК 1б – на соответствие 2б - на I категорию 3б – на высшую категорию
9.	Дополнительные баллы (на усмотрение комиссии)	- работа без больничного - работа без б/с	0 б – критерий отсутствует. 1б – соответствие двум показателям
10.	Штрафные баллы.	-Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги. -Соблюдение Кодекса пед. этики (конфликтное, бестактное отношение к коллегам и родителям). - Грубое отношение к детям, оставление детей без присмотра. -Своевременное, правильное оформление и сдача документации. Соблюдение сан-эпидрежима в группе и распорядка дня.(приём пищи, проветривание, прогулки, личная гигиена детей, организация дневного сна и т.д.). -Отсутствие случаев травматизма.	Лишение: -за обоснованные жалобы родителей – 100%. -за несоблюдение Кодекса педагогической этики, трудовой дисциплины - 100% - нарушение СанПин, сан-эпидрежима в группе и распорядка дня.(приём пищи, проветривание, прогулки, личная гигиена детей, организация дневного сна и т.д.) – 30%. - за грубое отношение к воспитанникам, оставление без присмотра – 100% - за случаи детского травматизма – 100 %. - за несвоевременную сдачу документации и отчётов – 50%.

УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД

1.	Вклад в развитие имиджа ДОУ:	-наполнение сайта ДОУ; -статьи в СМИ; -продуктивное участие в оформлении помещений и участка ДОУ.	0 б – критерий отсутствует. 1б – один вид деятельности. 2б – 2-3 вида деятельности.
2.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта.	Выступления на конференциях, форумах семинарах; Разработка и проведение мастер-классов и открытых занятий.	0 б – критерий отсутствует. 1б – на уровне ДОУ. 2б – на уровне района. 3б – на уровне края.
3.	Взаимодействие с родителями.	-Методическая консультационная работа с родителями (тренинги, круглые столы, консультации, семинары, открытые занятия, и др.)	0 б – критерий отсутствует. 1б – не менее 2-х видов деятельности
		-Оформление стендов и родительских уголков в приёмных групп.	0 б – критерий отсутствует. 1б – один вид деятельности. 2б – 2-3 вида деятельности.
4.	Продуктивное участие педагогов в методической работе.	-участие в конкурсах; -Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций (оформление проекта, выставки работ, отчётная документация по проекту)	0 б – критерий отсутствует. 1б – на уровне ДОУ. 2б – на уровне района. 3б – на уровне края. 4б – федеральный уровень 5б – м/у народный уровень.
5.	Эффективность коррекционной работы	-Разработка и проведение консультаций, мастер – классов, семинаров – практикумов для педагогов.	0 б – критерий отсутствует. 1б – на уровне ДОУ. 2б – на уровне района. 3б – на уровне края. 4б – федеральный уровень 5б – м/у народный уровень.
6.	Эффективное содержание ППРС.	-соответствие ФГОС; - санитарно-гигиеническое	0 б – критерий отсутствует. 1б – соответствие двум показателям

		состояние; - оформление кабинета (эстетика, сменность информации, оригинальность, функциональность).	2б- соответствие трём показателям.
		-Оснащение коррекционных занятий, логопедического кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.)	
7.	Превышение нормы посещаемости детей (за предыдущий месяц)	Количество рабочих дней в месяце – 21 Норма детей в группе – 23 <u>Вычисляем норму детодней: 21x20 = 420</u> Количество детодней по факту – 380 (смотрим по таблице) <u>Составляем пропорцию:</u> $\frac{380 \times 100\%}{420} = 90,4\%$	1б – 80-90% 2б – 90% и более 3б – 100% и более.
8.	Повышение квалификации педагогами (заполняется единожды)	- курсовая подготовка (по факту удостоверения) - аттестация.	1 б – КПК 1б – на соответствие 2б - на I категорию 3б – на высшую категорию
9.	Дополнительные баллы (на усмотрение комиссии)	- работа без больничного - работа без б/с	0 б – критерий отсутствует. 1б – соответствие двум показателям
10.	Штрафные баллы.	-Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги. -Соблюдение Кодекса пед. этики (конфликтное, бестактное отношение к коллегам и родителям). - Грубое отношение к детям, оставление детей без присмотра. -Своевременное, правильное оформление и сдача документации. Соблюдение сан-эпидрежима в группе и распорядка дня.(приём пищи, проветривание, прогулки, личная гигиена детей, организация дневного сна и т.д.). -Отсутствие случаев травматизма.	Лишение: -за обоснованные жалобы родителей – 100%. -за несоблюдение Кодекса педагогической этики, трудовой дисциплины - 100% - нарушение СанПин, сан-эпидрежима в группе и распорядка дня.(приём пищи, проветривание, прогулки, личная гигиена детей, организация дневного сна и т.д.) – 30%. - за грубое отношение к воспитанникам, оставление без присмотра – 100% - за случаи детского травматизма – 100 %. - за несвоевременную сдачу документации и отчетов – 50%.
ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ			
1.	Вклад в развитие имиджа ДОУ:	-наполнение сайта ДОУ; -статьи в СМИ; -продуктивное участие в оформлении помещений и участка ДОУ.	0 б – критерий отсутствует. 1б – один вид деятельности. 2б – 2-3 вида деятельности.
2.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта.	Выступления на конференциях, форумах семинарах; Разработка и проведение мастер-классов и открытых занятий.	0 б – критерий отсутствует. 1б – на уровне ДОУ. 2б – на уровне района. 3б – на уровне края.
3.	Взаимодействие с родителями.	-Методическая консультационная работа с родителями (тренинги, круглые столы, консультации, семинары, открытые занятия, и др.)	0 б – критерий отсутствует. 1б – не менее 2-х видов деятельности
		-Оформление стендов и родительских уголков в приёмных	0 б – критерий отсутствует. 1б – один вид деятельности.

		групп.	2б – 2-3 вида деятельности.
4.	Продуктивное участие педагогов в методической работе.	-участие в конкурсах; -Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций (оформление проекта, выставки работ, отчётная документация по проекту)	0 б – критерий отсутствует. 1б – на уровне ДОУ. 2б – на уровне района. 3б – на уровне края. 4б – федеральный уровень 5б – м/у народный уровень.
5.	Эффективность работы с педагогами	-Разработка и проведение консультаций, мастер – классов, семинаров – практикумов для педагогов.	0 б – критерий отсутствует. 1б – на уровне ДОУ. 2б – на уровне района. 3б – на уровне края. 4б – федеральный уровень 5б – м/у народный уровень.
6.	Эффективное содержание ППРС. Качественная деятельность по развитию и обустройству , высокая эстетизация предметного кабинета	-соответствие ФГОС; - санитарно-гигиеническое состояние; - оформление кабинета (эстетика, сменность информации, оригинальность, функциональность).	0 б – критерий отсутствует. 1б – соответствие двум показателям 2б- соответствие трём показателям.
		-Оснащение коррекционных занятий, психологического кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.)	0 б – критерий отсутствует. 1б – один вид деятельности. 2б – 2-3 вида деятельности.
7.	Качество труда	-Количество проведенных диагностических обследований и качество их проведения. -Проведение психологических консультаций (отчет) -Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры и др.	0 б – критерий отсутствует. 1б – соответствие двум показателям 2б- соответствие трём показателям.
8.	Повышение квалификации педагогами (заполняется единожды)	- курсовая подготовка (по факту удостоверения) - аттестация.	1 б – КПК 1б – на соответствие 2б - на I категорию 3б – на высшую категорию
9.	Дополнительные баллы (на усмотрение комиссии)	- работа без больничного Работа без б/с	0 б – критерий отсутствует. 1б – соответствие двум показателям
10.	Штрафные баллы.	-Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги. -Соблюдение Кодекса пед. этики (конфликтное, бестактное отношение к коллегам и родителям). - Грубое отношение к детям, оставление детей без присмотра. -Своевременное, правильное оформление и сдача документации. Соблюдение сан-эпидрежима в группе и распорядка дня.(приём пищи, проветривание, прогулки, личная гигиена детей, организация дневного сна и т.д.). -Отсутствие случаев травматизма.	Лишение: -за обоснованные жалобы родителей – 100%. -за несоблюдение Кодекса педагогической этики, трудовой дисциплины - 100% - нарушение СанПин, сан-эпидрежима в группе и распорядка дня.(приём пищи, проветривание, прогулки, личная гигиена детей, организация дневного сна и т.д.) – 30%. - за грубое отношение к воспитанникам, оставление без присмотра – 100% - за случаи детского травматизма – 100 %. - за несвоевременную сдачу документации и отчётов – 50%.
МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ			
1.	Вклад в развитие имиджа ДОУ:	-наполнение сайта ДОУ; -статьи в СМИ; -продуктивное участие в оформлении помещений и участка	0 б – критерий отсутствует. 1б – один вид деятельности. 2б – 2-3 вида деятельности.

		ДОУ.	
2.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта.	Выступления на конференциях, форумах семинарах; Разработка и проведение мастер-классов и открытых занятий.	0 б – критерий отсутствует. 1б – на уровне ДОУ. 2б – на уровне района. 3б – на уровне края.
3.	Взаимодействие с родителями.	-Методическая консультационная работа с родителями (тренинги, круглые столы, консультации, семинары, открытые занятия, и др.)	0 б – критерий отсутствует. 1б – не менее 2-х видов деятельности
		-Оформление стендов и родительских уголков в приёмных групп и коридорах.	0 б – критерий отсутствует. 1б – один вид деятельности. 2б – 2-3 вида деятельности.
4.	Продуктивное участие педагогов в методической работе.	-Участие в конкурсах; -Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций (оформление проекта, выставки работ, отчётная документация по проекту)	0 б – критерий отсутствует. 1б – на уровне ДОУ. 2б – на уровне района. 3б – на уровне края. 4б – федеральный уровень 5б – м/у народный уровень.
5.	Эффективность работы с педагогами.	-Разработка и проведение консультаций, мастер – классов, семинаров – практикумов для педагогов.	0 б – критерий отсутствует. 1б – на уровне ДОУ. 2б – на уровне района. 3б – на уровне края. 4б – федеральный уровень 5б – м/у народный уровень.
6.	Эффективное содержание ППРС. Качественная деятельность по развитию и обустройству, высокая эстетизация предметного кабинета	-соответствие ФГОС; - санитарно-гигиеническое состояние; - оформление кабинета (эстетика, сменность информации, оригинальность, функциональность). -Оснащение музыкальных занятий, музыкального кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.)	0 б – критерий отсутствует. 1б – соответствие двум показателям 2б- соответствие трём показателям.
7.	Участие детей в конкурсах.	Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов)	0 б – критерий отсутствует. 1б – на уровне ДОУ. 2б – на уровне района. 3б – на уровне края. 4б – федеральный уровень 5б – м/у народный уровень.
8.	Повышение квалификации педагогами (заполняется единожды)	- курсовая подготовка (по факту удостоверения) - аттестация.	1 б – КПК 1б – на соответствие 2б - на I категорию 3б – на высшую категорию
9.	Дополнительные баллы (на усмотрение комиссии)	- работа без больничного Работа без б/с	0 б – критерий отсутствует. 1б – соответствие двум показателям
10.	Штрафные баллы.	-Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги. -Соблюдение Кодекса пед. этики (конфликтное, бестактное отношение к коллегам и родителям). - Грубое отношение к детям, оставление детей без присмотра. -Своевременное, правильное оформление и сдача документации. Соблюдение сан-эпидрежима в группе и распорядка дня.(приём пищи, проветривание, прогулки,	Лишение: -за обоснованные жалобы родителей – 100%. -за несоблюдение Кодекса педагогической этики, трудовой дисциплины - 100% - нарушение СанПин, сан-эпидрежима в группе и распорядка дня.(приём пищи, проветривание, прогулки, личная гигиена детей, организация дневного сна и т.д.) – 30%. - за грубое отношение к воспитанникам, оставление без присмотра – 100%

		личная гигиена детей, организация дневного сна и т.д.). -Отсутствие случаев травматизма.	- за случаи детского травматизма – 100 %. - за несвоевременную сдачу документации и отчётов – 50%.
Учебно-вспомогательный персонал (младшие воспитатели)			
1	Интенсивность и высокие показатели в работе	Активное участие в образовательном процессе ДОУ (совместная деятельность с педагогом во время ОД, проведении режимных моментов, изготовлении игровых и методических пособий и развивающего материала и т.д.)	от 1 до 3
		Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, заготовка ягод и трав для витаминных напитков для детей и т.д.).	от 1 до 3
2	Качество выполняемых работ	Высокая результативность работы в ходе контроля со стороны руководства ДОУ	от 1 до 3
		Превышение установленной нормы среднемесячной наполняемости групп: 100%-105% 106%-110% Свыше 110%	. 2 4 6
		Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов, плановое прохождение медосмотров.	от 1 до 3
		Соблюдение требований к организации и культуре питания детей	от 1 до 3
3	Выполнение особо важных и ответственных работ	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, заготовка ягод и трав для витаминных напитков для детей и т.д.).	от 1 до 3
		Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: за оперативность и качество результата выполненной работы	от 1 до 3
Работники общеотраслевых должностей и профессий			
1	Интенсивность и высокие показатели в работе	Личный вклад в создание имиджа ДОУ	от 1 до 3
		Участие в подготовке и проведении мероприятий ДОУ	от 1 до 3
		Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов, плановое прохождение медосмотров.	от 1 до 3
		Работа без нарушений трудовой дисциплины.	1
		Качественная организация профессиональной деятельности.	от 1 до 3
		Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ	от 1 до 3
3	Выполнение особо важных и ответственных работ	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, заготовка ягод и трав для витаминных напитков для детей и т.д.).	от 1 до 3
		Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: за оперативность и качество результата выполненной работы	от 1 до 3

Заместитель заведующего по АХР			
1	Выполнение особо важных и ответственных работ	- Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ.	от 1 до 3
		- Своевременное обеспечение учреждения ремонтными и хозяйственными материалами.	от 1 до 3
		- Своевременный и систематический контроль за работой младших воспитателей и технического персонала по обеспечению санитарно-гигиенических условий в учреждении, пожарной безопасности.	от 1 до 3
		- Своевременное и качественное ведение документации.	от 1 до 3
2	Интенсивность и высокие показатели в работе	Личный вклад в создание имиджа ДОУ	от 1 до 3
		Участие в подготовке и проведении мероприятий ДОУ	от 1 до 3
		Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов, плановое прохождение медосмотров.	от 1 до 3
		Работа без нарушений трудовой дисциплины.	1
		Качественная организация профессиональной деятельности.	от 1 до 3
		Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ	1
3	Выполнение особо важных и ответственных работ	Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы, заготовка ягод и трав для витаминных напитков для детей и т.д.).	от 1 до 3
		Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: за оперативность и качество результата выполненной работы	от 1 до 3