

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 135»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель  
Управляющего совета  
*Широкова А.Г.*

Протокол № 15

« 03 » 03 2014 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО  
*Силина Л.В.*

Протокол № 7

« 03 » 03 2014 г.



Приказ № 15

« 03 » 03 2014 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о порядке и условиях  
выплат стимулирующего характера работникам  
муниципального бюджетного дошкольного учреждения  
«Детский сад № 135»**

г. Иваново, 2014

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова» (в редакции от 17.02.2014г.), с учетом дополнений и изменений, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 135»

1.2. Цель стимулирования – повышение качества оказания образовательных услуг в ДООУ, обеспечение зависимости оплаты труда от конечных результатов работы, мотивация работников к достижениям в профессиональной деятельности.

1.3. Фонд стимулирующих выплат формируется из бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников ДООУ, экономии фонда оплаты труда.

1.4. В учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1.4.1. за государственные и ведомственные награды и ученые степени

1.4.2. муниципальные и областные надбавки

1.4.3. по результатам труда

1.4.4. премии

1.5. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель учреждения, при этом показатели, условия начисления, категории работников, которым она устанавливается, период, за который выплачивается премия или назначается надбавка, определяются в настоящем положении с учетом мнения профкома.

1.6. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения Управляющий совет создает комиссию по распределению стимулирующих выплат (далее-Комиссия).

Комиссия формируется на учебный год на паритетной основе. Количественный состав комиссии – 5 человек.

1.7. В состав комиссии входят представители администрации и члены Управляющего совета (представители педагогических и других работников, родители), председатель профсоюзной организации.

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя по учреждению.

1.8. председателем Комиссии избирается член Управляющего совета (из числа педагогических работников или представителей родителей.)

## **2. Стимулирующие выплаты работникам, имеющим государственные и ведомственные награды и ученые степени.**

2.1. - Работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20% оклада;

2.2. Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 10% оклада;

2.3. Работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...», «Мастер спорта международного класса...») – 10% оклада.

### **3. Выплаты муниципальных доплат и областной субсидии.**

3.1. Работникам учреждения производится муниципальная доплата в размере:  
1520 (одна тысяча пятьсот двадцать) рублей — заведующему;  
2560 (две тысячи пятьсот шестьдесят) рублей - поварам;  
2330 (две триста тридцать) рублей – младшим воспитателям , шеф-поварам;  
1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей - другим категориям работников, за исключением педагогических;

3.2. Выплата, за исключением воспитателей, производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основному месту работы за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать размера доплаты, установленного по соответствующей должности (профессии).

3.3. В учреждении *воспитателям* устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера за показатели обеспечения целостности педагогического процесса в ДООУ *за счет средств субсидии, выделенной из областного бюджета.*

Выплаты воспитателям и другим педагогическим работникам, выполняющим обязанности воспитателя производятся ежемесячно за фактически отработанное время.

3.4. Размер данного вида выплат устанавливается Комиссией по результатам мониторинга.

Комиссия на основании проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности воспитателей производит подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником. Все баллы суммируются для определения денежного веса одного балла. Путем деления выделенной суммы на количество баллов определяется стоимость одного балла. Денежный вес одного балла умножается на количество баллов каждого воспитателя, получается размер стимулирующей выплаты каждого воспитателя. Составляется протокол и выносится на рассмотрение Управляющего совета. После утверждения размера выплат на Управляющем совете издается приказ по учреждению.

### **4. Порядок установления стимулирующих выплат за качество работ.**

4.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Управляющим советом учреждения с учетом мнения профкома, по представлению руководителя образовательного учреждения.

4.2. Вопросы распределения стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией дважды в течение текущего учебного года на заседаниях, проводимых в декабре и июне.

4.3. Размеры выплат устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников учреждения, проводимых на основании оценки результативности и качества профессиональной деятельности каждого работника, согласно критериев и показателей, утвержденных на Управляющем Совете .

4.4. Критериальная оценка деятельности работников разрабатывается по каждой должности, согласно штатному расписанию с учетом мнения профкома и утверждается на Управляющем Совете.

4.5. При осуществлении мониторинга результативности профессиональной деятельности на основании утвержденных критериев и показателей по каждому показателю устанавливается оценка в баллах от 1 до 5.

4.6. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учитываются

результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представленные заведующим (его заместителем), результаты самооценки работников с приложением подтверждающих документов.

4.7. Педагогические работники представляют старшему воспитателю результаты самооценки с приложением подтверждающих документов два раза в год: июнь, декабрь.

Старший воспитатель представляет руководителю обобщенную информацию о показателях результативности деятельности работников.

Руководитель учреждения представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления стимулирующих выплат, и, соответственно, для установления размеров стимулирующих выплат на периоды с 1 января по 30 июня и с 1 июля по 31 декабря включительно.

4.8. На заседании Комиссия рассматривает и согласовывает:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику – денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника

- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения за истекший полугодовой период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику

4.9. Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием, простым большинством голосов. При возникновении спорных вопросов и равенстве голосов «за» и «против» председатель имеет право на дополнительный голос.

4.10. Комиссия на основании проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения производит подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником. Все баллы работников суммируются для определения денежного веса одного балла. Фонд стимулирования делится на сумму баллов по учреждению, что дает стоимость одного балла. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ДОУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждого работника.

4.11. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании. Председатель Комиссии знакомит работников с результатами работы Комиссии.

4.12. С момента опубликования оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников процедур мониторинга в рамках внутреннего контроля, процедур государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана в течение 3 дней осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

4.13. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола руководитель готовит проект приказа о размерах стимулирующих выплат и направляет его в профком с целью учета мнения профсоюзной организации в соответствии со ст.372 ТК РФ.

4.14. При наличии взыскания стимулирующие выплаты на новый период могут не назначаться.

4.15.. Вновь принятому работнику на период до следующего распределения стимулирующих выплат устанавливается в размере 10% от оклада.

4.16. Работнику, вышедшему из длительного отпуска, сроком до одного года, устанавливаются стимулирующие выплаты в размере 10% от оклада.

## **5. Премии.**

3.1. Основным условием премирования является добросовестное исполнение работником своих производственных обязанностей.

3.2. Работники могут поощряться премией:

- в связи с государственными и профессиональными праздниками
- юбилейными датами (50,55,60-летием) – 500,00 рублей
- юбилейными датами детского сада.
- по итогам работы за учебный год (для сотрудников, проработавших в учреждении не менее 6 месяцев)
- по итогам различных конкурсов, мероприятий, проверок.

3.3. Нарушение трудовой дисциплины, выразившейся в невыполнении Устава МБДОУ, Правил внутреннего распорядка, других нормативных актов, зафиксированных в приказах по МБДОУ, служат основанием для лишения премии.

3.4. Размеры и порядок выплат премий заведующему Учреждения устанавливается учредителем.

3.5. Премии, связанные в связи с государственными и профессиональными праздниками, юбилейными датами детского сада, по итогам за учебный год, по итогам различных конкурсов, мероприятий, проверок оформляются приказом руководителя ОУ с процедурой учета мнения профкома. Основанием для установления данных выплат является протокол заседания Комиссии.

3.6. Показатели премирования:

Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей, соблюдение санитарных правил устройства и содержания учреждения.

### **Педагогические работники премируются за:**

- высокое качество знаний, умений детей (по итогам контроля во всех его формах);
- добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;
- эстетическое состояние групповых помещений, работу по наполнению материальной базы группы, эффективное использование группы в учебно-воспитательном процессе;
- снижение заболеваемости по сравнению с предыдущим годом;
- проведение «открытых» мероприятий;
- замещение отсутствующих работников;
- сохранение контингента воспитанников;

- работу с родителями: отсутствие задолженности по родительской плате, проведение работы по воспитанию детей в семье, выполнение Родительского договора, отсутствие обоснованных жалоб от родителей;
- создание благоприятного морально-психологического климата;
- участие в смотрах и конкурсах детского сада, города, области;
- высокую исполнительскую дисциплину, неукоснительное выполнение должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране жизни и здоровья детей, противопожарной безопасности, охране труда;
- вклад в реализацию проектов Учреждения, участи в проведении выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности Учреждения;
- разработка и внедрение новых образовательных программ;
- мелкий косметический ремонт групповых помещений.

#### ***Младший воспитатель:***

- состояние закрепленных участков, оборудования, инвентаря, рабочего места;
- участие в работе по снижению заболеваемости и профилактике заболеваний;
- качественное выполнение своих служебных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка;
- соблюдение техники безопасности, производственной санитарии, исключающие случаи травматизма;
- соблюдение норм общей человеческой морали, доброжелательность в коллективе;
- взаимозаменяемость;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства;
- отсутствие обоснованных жалоб и замечаний;
- участие в ремонтных работах.

#### ***Заместитель заведующего по АХР:***

- обеспечение соответствующего санитарного состояния складских помещений, игровых площадок и территорий;
- своевременное приобретение оборудования, инвентаря, стройматериалов;
- участие в ремонте;
- сохранность имущества;
- грамотная координация работы обслуживающего и технического персонала;
- создание благоприятного морально-психологического климата, отсутствие обоснованных жалоб работников Учреждения;
- создание безопасных условий труда для всех категорий работников, исключая несчастные случаи;
- качественная организация и проведение работ по благоустройству территории учреждения;
- обеспечение нормальной работы отопления, водоснабжения, вентиляции, электрообеспечения, исключающие аварийность;
- своевременность и качество подготовки учреждения к новому учебному году, и к работе в осенне-зимний период;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства

#### ***Повар:***

- культурное обслуживание;
- отсутствие обоснованных жалоб;
- четкое соблюдение рецептуры и технологии приготовления всех видов блюд и кулинарных изделий;
- взаимозаменяемость;
- отсутствие замечаний контролирующих органов;
- санитарное состояние закрепленных участков, оборудования, инвентаря.

#### ***Сторож:***

Обеспечение сохранности имущества;

- взаимозаменяемость;
- своевременное реагирование на возникшие ЧС;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения.

#### ***Рабочий по обслуживанию здания:***

- оперативность в устранении неполадок;
- отсутствие обоснованных жалоб;
- за высокую исполнительскую дисциплину;
- за сохранность имущества;
- обеспечение нормальной работы отопления, водоснабжения, вентиляции, электрообеспечения, исключая аварийность;
- своевременность и качество подготовки учреждения к новому учебному году и в работе в осенне-зимний период;
- участие в проведении ремонтных работ.

#### ***Дворник:***

- качественная своевременная уборка территории;
- ответственное отношение к сохранности инструмента;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, родителей.

#### ***Заведующий складом продуктов питания:***

- заготовка и хранение продуктов питания, обеспечение соответствующего санитарного состояния складских помещений;
- взаимозаменяемость;
- согласованная совместная работа по ведению документации с медсестрой и бухгалтером;
- отсутствие обоснованных жалоб;
- за сохранность имущества.

#### ***Заведующий складом мягкого инвентаря:***

- состояние закрепленных участков, оборудования, рабочего места;
- отсутствие обоснованных жалоб;
- взаимозаменяемость;
- своевременное приобретение мягкого инвентаря (оборудования).

### **3.7. Источники для премирования сотрудников:**

Денежные средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

3.8. Областная субсидия.

#### 4. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с « 01» февраля 2014 года и действует до окончания срока действия Коллективного договора.

4.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом учреждения.

4.3. Все изменения и дополнения проходят регистрацию в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

Принято на общем собрании работников Учреждения «\_\_»\_\_ 2014 г. Протокол № \_\_\_\_\_

Примерный образец

#### Критерии эффективности деятельности воспитателя ясельных групп МБДОУ «Детский сад № 135», 2014год

	Критерии оценки педагогической работы (для ясельных групп))	Баллы	само оцен ка	Оцен ка ГОО У	Ито г
<b>1. Здоровьесбережение</b>					
1.	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей	До 2			
2.	Заболеваемость (ниже среднероссийского от 0 до 13,9 дето/дней) *1 полугодие – с февраля по май, *2 полугодие с сентября по январь	До 3-х баллов			
3.	Санитарное состояние всех помещений в группе	До 2-х баллов			
4.	Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (утренняя гимнастика, физкультурно-оздоровительные мероприятия, закаливание, мониторинг физического развития, прогулка)	До 2-х баллов			
<b>2. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса</b>					
1.	Организация образовательного процесса с воспитанниками по утвержденной основной образовательной программе ДОО, разработанной с учетом ФГОС ДО	До 2-х баллов			
2.	Организация предметно-развивающей среды (оформление групп, согласно реализуемой ООП ДОО и возрасту детей, наличие нового авторского дидактического материала и пособия, разнообразие выносного материала, игрушек на прогулочном участке, обогащение предметно-развивающей среды с элементами креативности и дизайна)	До 2-х баллов			
3.	Своевременное и качественное оформление документации (плана воспитательно-образовательной работы, табеля посещаемости воспитанников, учета оздоровительных мероприятий, протоколов родительских собраний, сведений о родителях и детях, портфолио воспитанников)	До 2-х баллов			
4.	Выполнение требований к качеству муниципальной услуги «Дошкольное образование детей»	До 2-х баллов			
5.	Использование проектной деятельности в образовательном процессе	До 2 баллов			
6.	Использование ИКТ в образовательном процессе: 2- владеет начальными знаниями 3- умение составлять и демонстрировать презентации	до 3 баллов			
7.	Размещение информации и публикаций по вопросам воспитания и образования детей на сайте ДООУ.	До 2-х баллов			
8.	Замена отсутствующего воспитателя	До 3-х баллов			
9.	Инновационная деятельность	До 2-х баллов			
<b>3. Активное участие детей и сотрудников</b>					
1	<i>В различных мероприятиях:</i>				
	В ДОО	До 2-х			
	в городских	до 3-х			



	в региональных, межрегиональных	до 4-х			
2.	Издание печатной информации	До 2-х			
3.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (авторские разработки, обмен опытом, участие в городских семинарах.)	До 2 –х баллов			
<b>4. Работа с родителями</b>					
1.	Активные формы работы <i>родительское собрание</i> <i>субботник</i> <i>досуг</i>	До 2-х баллов До 2-х баллов До 2-х баллов			
2.	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации	До 2-х баллов			
3.	Отсутствие конфликтных ситуаций	До 2-х баллов			
4.	Отсутствие задолженности родительской платы	до 2-х баллов			
<b>5. Особые условия работы (определяет руководитель)</b>					
1.	Исполнительская дисциплина	До 2-х баллов			
2.	Непрерывный стаж в ДОО	До 2-х баллов			
3.	Наличие количества детей в группе, превышающего норму ( не менее 17(ясли), 22-сад)	До 2-х баллов			
4.	Работа без больничных листов	До 2-х баллов			
<i>Итого: указать сумму набранных баллов по критериям</i>					

Воспитатель: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 2014

Критериальный лист педагога МБДОУ № 135,  
определяющий качество образовательной услуги \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 2014 г.

	Критерии оценки педагогической работы (дошкольные группы)	Баллы	само оценка	Оценка ГООУ	Итог
<b>1. Здоровьесбережение</b>					
1	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей	до 2			
2	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе: - посещаемость составляет свыше 83% - посещаемость составляет от 75 до 83% - посещаемость составляет от 65% до 75% -1 полугодие – с февраля по май, -2 полугодие - с сентября по январь	3 балла 2 балла 1 балл			
3	Санитарное состояние всех помещений в группе	до 2-х баллов			
4	Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (утренняя гимнастика, физкультурно-оздоровительные мероприятия, закаливание, мониторинг физического развития, содержательные прогулки)	до 2-х баллов			
<b>2. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса</b>					
1.	Организация образовательного процесса с воспитанниками по утвержденной основной образовательной программе ДОО, разработанной с учетом ФГОС ДО	до 2-х баллов			
2.	Организация предметно-развивающей среды (оформление групп, согласно реализуемой ООП ДОО и возрасту детей, наличие нового авторского дидактического материала и пособия, разнообразие выносного материала, игрушек на прогулочном участке, обогащение предметно-развивающей среды с элементами креативности и дизайна)	до 2-х баллов			
3	Своевременное и качественное оформление документации (плана воспитательно-образовательной работы, табеля посещаемости воспитанников, учета оздоровительных мероприятий, протоколов родительских собраний, сведений о родителях и детях, портфолио воспитанников)	до 2-х баллов			
4.	Выполнение требований к качеству муниципальной услуги «Дошкольное образование детей»	до 2-х баллов			
5.	Использование проектной деятельности в образовательном процессе	до 2 баллов			
6	Использование ИКТ в образовательном процессе 2- владеет начальными знаниями 3- умение составлять и демонстрировать презентации	до 3-х			
7.	Размещение информации и публикаций по вопросам воспитания и образования детей на сайте ДОУ.	до 2-х баллов			
8.	Замена отсутствующего воспитателя	до 3-х баллов			

9.	Инновационная деятельность	до 2-х баллов			
<b>3. Активное участие детей и сотрудников</b>					
1	В различных мероприятиях: * В ДОО * в городских * в региональных, межрегиональных	1 3 4			
2.	Издание печатной информации	до 2-х			
3.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (авторские разработки, обмен опытом, участие в городских семинарах)	до 2 –х баллов			
<b>4. Работа с родителями</b>					
1.	Активные формы работы <i>родительское собрание</i> <i>субботник</i> <i>досуг</i>	до 2-х баллов до 2-х баллов до 2-х баллов			
2	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации	до 2-х баллов			
3.	Отсутствие конфликтных ситуаций	до 2-х баллов			
4.	Отсутствие задолженности родительской платы				
<b>5. Особые условия работы (определяет руководитель)</b>					
1.	* Исполнительская дисциплина * Непрерывный стаж в ДОО * Наличие количества детей в группе, превышающего норму (норма - не менее 17(ясли), 22-сад) * Работа без больничных листов	Каждый подкритерий 2 балла			
Итого: указать сумму набранных баллов по критериям					

Воспитатель: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Критериальный лист музыкального руководителя МБДОУ № 135,  
определяющий качество образовательной услуги**

	Критерии оценки педагогической работы (дошкольные группы)	Баллы	само оценка	Оценка ГООУ	Итог
<b>1. Здоровьесбережение</b>					
1	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей	до 2			
2	Санитарное состояние помещения	до 2			
<b>2. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса</b>					
1.	Организация образовательного процесса с воспитанниками по утвержденной основной образовательной программе ДОО, разработанной с учетом ФГОС ДО	до 2-х баллов			
2.	Организация предметно-развивающей среды прикрепленных помещений и помощь воспитателям в насыщении уголков групп, согласно реализуемой основной программе ДОО и возрасту детей	до 4-х баллов			
3	Своевременное и качественное оформление документации (плана воспитательно-образовательной работы, табеля посещаемости воспитанников, оформление диагностики)	до 2-х баллов			
4.	Выполнение требований к качеству муниципальной услуги «Дошкольное образование детей»	до 2-х баллов			
5.	Использование проектной деятельности в образовательном процессе	до 2 баллов			
6	Использование ИКТ в образовательном процессе 2- владеет начальными знаниями 3- умение составлять и демонстрировать презентации	до 3-х			
7.	Размещение информации и публикаций по вопросам воспитания и образования детей на сайте ДОУ.	до 2-х баллов			
8.	Замена отсутствующего сотрудника	до 3-х баллов			
9.	Инновационная деятельность	до 2-х баллов			
<b>3. Активное участие детей и сотрудников и воспитанников</b>					

1	В различных мероприятиях: * В ДОО * в городских * в региональных, межрегиональных	1 3 4			
2.	Издание печатной информации (ведение рубрики в групповых газетах)	до 2-х			
3.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (авторские разработки, обмен опытом , наставничество, участие в городских семинарах)	до 2 –х баллов			
4.	Выполнение работ сверх должностных инструкций	до 3			
<b>4. Работа с родителями</b>					
1.	Активные формы работы для всестороннего развития личности ребёнка	до 2-х баллов			
2	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации -выставок	до 2-х баллов			
3.	Отсутствие конфликтных ситуаций	до 3-х баллов			
4.	Отсутствие задолженности родительской платы				
<b>5. Особые условия работы (определяет руководитель)</b>					
		Каждый подкритерий 2 балла			
1.	- Исполнительская дисциплина				
	- Непрерывный стаж в ДОО				
	- Иные условия на усмотрение руководителя				
	- Работа без больничных листов				
Итого: указать сумму набранных баллов по критериям					

\_\_\_\_\_/Емеличева О.Н.