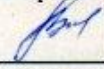


СОГЛАСОВАНО:

От работников:

  
Вятская Н.А.  
«19» июля 2022г.


УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий

  
Марычева Н.В./  
Приказ № 43 от «19» июля 2022г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель УС

  
Березина Е.С.  
Протокол № 2 от 18.07.2022г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного учреждения «Детский сад № 14»

### 1. Общие положения

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 ред. постановлений Администрации г. Иванова от 30.12.2011 № 3078, от 02.11.2012 № 2424, от 19.12.2012 № 2907, от 15.05.2013 № 1067, от 06.09.2013 № 1925, от 20.12.2013 № 2822, от 17.02.2014 № 323, от 23.04.2014 № 855, от 16.12.2014 № 2738, от 19.02.2015 № 337, от 10.06.2015 № 1223, от 11.12.2017 № 1711, от 28.10.2019 № 1663, от 04.03.2020 № 259, от 26.10.2021 № 1224), Методических рекомендаций Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «По разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников», Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 14».

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

1.2. Фонд стимулирующих выплат формируется из экономии фонда оплаты труда.

1.3. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за государственные и ведомственные награды и ученые степени
- муниципальные надбавки
- за качество выполняемых работ
- премиальные выплаты по итогам работы

1.4. 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.

1.5. Размеры (кроме выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы) и условия осуществления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.6. Размеры выплат стимулирующего характера определяются в абсолютном значении и устанавливаются в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.



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

- 2.1. за государственную награду почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;
- 2.2. за ведомственную награду почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;
- 2.3. за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
  - кандидат наук - 25%;
  - доктор наук - 45%.

## **3. Выплаты муниципальных доплат**

- 3.1. Работникам учреждения производится муниципальная доплата в размере:
  - 1520 (одна тысяча пятьсот двадцать) рублей – заведующий;
  - 1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей – заместителю заведующего по АХР;
  - педагогическим работникам муниципальная доплата не производится.
- 3.2. Выплата 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. Установлена дополнительная выплата поварам, шеф-поварам дошкольных образовательных учреждений в размере:  
-2500 (две тысячи пятьсот) рублей  
Дополнительная выплата поварам, шеф-поварам производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основной должности за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать установленного размера выплаты.  
В случае если размер месячной заработной платы повара, шеф-повара по основной должности без учета дополнительной выплаты поварам, шеф-поварам не превышает минимального размера оплаты труда, дополнительная выплата поварам, шеф-поварам выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

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

### **Регламент работы комиссии.**

Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера (персональная надбавка) по результатам труда за показатели эффективности педагогической деятельности.

- 4.1. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения Управляющий совет учреждения создает Комиссию по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия). Комиссия формируется на три года. Количественный состав комиссии – 5 человек.
- 4.2. В состав Комиссии входят представители администрации (заведующий, старший воспитатель), представители Управляющего совета, представители первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя по учреждению.
- 4.3. Председателем Комиссии избирается член Управляющего совета.
- 4.4. Вопросы рассмотрения и утверждения размеров стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией один раз в 6 месяцев.
- 4.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются Комиссией по результатам мониторинга эффективности деятельности работников учреждения, проводимого согласно критериям эффективности профессиональной деятельности. (Приложение 1,2,3)
- 4.6. Критерии эффективности профессиональной деятельности работников рассматриваются и утверждаются управляющим советом образовательной организации.
- 4.7. При осуществлении мониторинга результативности профессиональной деятельности на основании утвержденных критериев по каждому показателю устанавливается оценка в баллах, от 1 до 5.
- 4.8. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников учитывается информация работников о проведенной работе и результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представленные заведующим, заместителем заведующего по АХР, старшим воспитателем, медицинской сестрой.
- 4.9. Педагогические работники представляют заведующему, старшему воспитателю информацию о проведенной работе.
- 4.10. Старший воспитатель, заместитель заведующего по АХР и руководитель учреждения представляет



в Комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для оценки эффективности профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям.

4.11. На заседании Комиссия рассматривает и согласовывает:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат;
- денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника;
- итоговые протоколы мониторинга профессиональной деятельности по каждому работнику учреждения за истекший период, в которых отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга сумма баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику.

4.12. 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.

4.13. 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 ДООУ и получается размер стимулирующих надбавок по результатам труда каждого работника.

4.14. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников знакомит каждого работника с итоговым протоколом мониторинга его профессиональной деятельности.

4.15. С момента ознакомления с итоговым протоколом мониторинга профессиональной деятельности в течение 5 рабочих дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о 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 рабочих 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 8 рабочих дней решение Комиссии об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности работника вступает в силу.

4.16. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола руководитель готовит проект приказа о размерах стимулирующих выплат (персональной надбавке в соответствии со ст.372 ТК РФ).

4.17. Стимулирующая выплата назначается как по основному месту работы в данном учреждении так и при работе по совместительству.

4.18. Стимулирующая выплата назначается только за фактически отработанное время (не входят отпуска, больничные, учебы, отгулы).

4.19. Стимулирующая выплата может не выплачиваться:

- при наличии нарушений: трудовой и исполнительской дисциплины,

4.20. Вновь принятому работнику на период до трех месяцев стимулирующие выплаты устанавливаются в размере не менее 10% от оклада.

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

4.22. Работнику, вышедшему из декретного отпуска устанавливаются стимулирующие выплаты в размере не менее 10% от оклада.

## **5. Порядок распределения премиальных выплат**

5.1. В учреждении могут осуществляться следующие виды премирования:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за увеличенный объем работ;
- премия к празднику.

5.2. Основанием для премирования является:



- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- увеличенный объем работ;
- качественная подготовка и своевременная сдача документации и отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

5.3. Выше перечисленные премии выплачиваются из средств экономии фонда оплаты труда, при его наличии.

5.4. Премияльные выплаты работникам по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год и ежемесячные стимулирующие выплаты распределяются Руководителем учреждения с учетом мнения Управляющего Совета.

5.5. Премии за выполнение срочных и важных работ устанавливаются руководителем учреждения с процедурой учета мнения председателя Управляющего совета и с последующим информированием Комиссии о стимулирующих выплатах.

5.6. Премирование к праздникам:

в учреждении могут устанавливаться премирование к 23-февраля, 8-марта, Дню дошкольного работника всем работникам образовательного учреждения.

5.7. Премии в связи с юбилеями:

Юбилейными датами определены даты: 50 и 55 лет и т.д. в сумме 1000 (одна тысяча) рублей.

5.8. Премирование в связи с получением Почетных грамот:

- Почетная грамота управления образования - 500 руб.
- Благодарность Департамента образования Ивановской области - 1000 рублей.
- Почетная грамота и благодарность Министерства образования - 1000 рублей.
- Благодарность и Почетная грамота Главы города Иванова - 1000 рублей.
- Благодарность и Почетная грамота Губернатора Ивановской области - 1000 рублей

## **6. Стимулирующие выплаты за выполнение общественно- значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников.**

6.1. Председателю первичной профсоюзной организации в размерах 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателя первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя (ст.ст.31,37 ТК РФ) - 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 377 ТК РФ);

6.2. Уполномоченному по охране труда профсоюза за выполнение дополнительно возложенных обязанностей по охране труда, 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 53 ТК РФ).

## **7. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений**

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до окончания срока действия Коллективного договора.

7.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются по согласованию с управляющим советом и профсоюзным комитетом учреждения.

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



*Приложение 3  
к Положению о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера  
МБДОУ "Детский сад № 14"*

**Критерии для начисления стимулирующей выплаты  
музыкальному руководителю МБДОУ «Детский сад № 14»**

**ФИО работника** \_\_\_\_\_

Критерии	Показатели	Индикаторы	Оценочные проценты	Само- оценка	Оценка Совета	Итого
I. Реализация образовательной программы музыкальным руководителем с учетом ФГОС ДО	1. Общие показатели уровня развития воспитанников	Достижения воспитанниками учреждения более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом (ноябрь, февраль, май)	До 10% - 16. От 10% и выше - 2 б.			
	2. Участие в инновационной деятельности	а) Участие в городской экспериментальной площадке; б) Участие в городском сетевом взаимодействии; в) Участие в конкурсно-двигательном-межрегиональном-региональном-городском	2 балла 2 балла 4 балла 3балла 2 балла 1 балла			
	3. Использование музыкальным руководителем инновационно-коммуникационных технологий	В воспитательно-образовательном процессе (работа с текстовым редактором, электронными таблицами, создание мультимедийных презентаций, использование и самостоятельное разработанные учебно-методических комплектов, дистанционных форм обучения)	2 балла			
	4. Выполнение требований к качеству муниципальной услуги «Дошкольное образование детей»		1 балл			
II. Оценка деятельности музыкального руководителя	1. Совершенствование профессионального уровня	а) Самообразование творческого характера с учетом интересов педагога (Презентация - апрель)	2балла			
		б) методобъединений, открытых мероприятий в других ДОУ, форумов, конференций, семинаров в нерабочее время, ОП, интернет - вебинары	1 балл			
	2. Передача педагогического опыта	Осуществляется: а) в публикациях, выступлениях на круглых столах, семинарах, совещаниях, конференциях; б) на открытых занятиях	2 балла 2 балла			
	3. Применение музыкальным руководителем социальных проектов направленных на развитие учреждения		3 балла			



образовательные технологии	2. Результативность физкультурно-оздоровительной работы: - участие в спортивных конкурсах; - наличие призов и победителей (1-3 место);		1 балл				
	3. Доля педагогов, принявших участие в конкурсах (не менее 60%)	а) городской уровень б) региональный уровень	1 балл 2 балла 3 балла				
	4. Доля педагогов, принявших участие в инновационной деятельности (не менее 60%)	а) Участие в городской экспериментальной площадке б) Участие в городском сетевом взаимодействии	1 балл 1 балл				
	1. Осуществление методического контроля		2 балла				
V. Результаты реализации методического контроля и воспитательной работы	2. Выполнение плана воспитательной работы		1 балл				
	3. Концептуально продуманная, соответствующая требованиям развивающая предметная среда		2 балла				
	4. Система работы по повышению компетентности родителей в сфере воспитания, обучения и развития ребенка		1 балл				
	1. Наличие портфолио педагогов		1 балл				
VI. Уровень организации аттестации педагогических работников учреждения	2. Выполнение плана аттестации педагогов		1 балл				
	1. Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников		1 балл				
VII. Качество реализации программы повышения квалификации педагогических работников	1. Родители Анкетирование (декабрь, май)	От 0% до 50% родителей удовлетворены работой. От 51% до 100% родителей удовлетворены работой.	1 балл 2 балла				
	1. Родители Анкетирование (декабрь, май)						
VIII. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством обучения и воспитания в ДЮУ	1. Родители Анкетирование (декабрь, май)	От 0% до 50% родителей удовлетворены работой. От 51% до 100% родителей удовлетворены работой.	1 балл 2 балла				
	1. Родители Анкетирование (декабрь, май)						
Дополнительные баллы руководителя (8 баллов)							

Старший воспитатель \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )



**Критерии для начисления стимулирующей выплаты  
старшего воспитателя МБДОУ «Детский сад № 14»**

**ФИО работника**

Критерии	Показатели	Индикаторы	Оценочные процедуры	Само-оценка	Оценка Совета	Итог
I. Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам	1. Анализ показателей диагностики	Понижение доли воспитанников с проблемами развития в сравнении с предыдущим периодом (ноябрь, февраль, май)	До 10% - 1б. от 10% и выше - 2 б.			
	2. Показатель подготовленности выпускников к школе (апрель)	Уровень: - ниже прошлого года - на уровне прошлого года - выше прошлого года	0 баллов 1 балл 2 балла			
	3. Отсутствие травм воспитанников и педагогов в период воспитательно-образовательного процесса		2 балла			
II. Позитивные результаты деятельности воспитанников	2. Наличие призовых мест участия ДОУ по сравнению с прошлым годом (май)	а) городской уровень б) региональный уровень	2 балла 3 балла			
	III. Продуктивность реализации программы развития учреждения	1. Наличие авторских программ, методических рекомендаций		1 балл		
2. Участие в городских педагогических советах, семинарах, конференциях			1 балл			
3. Проведение открытых мастер-классов			2 балла			
4. Наличие отчетных документов по деятельности ДОУ			2 балла			
5. Наличие документации воспитателей			1 балл			
IV. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные	1. Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую категорию (не менее 60%)		3 балла			



	4. Санитарное состояние всех помещений в группе	1 балл	VI. Удовлетворенность работой воспитателя	Родителям анкетирование (декабрь, май)	От 0 до 25% родителей удовлетворены работой. От 26% до 50% родителей удовлетворены работой. От 51% до 75% родителей удовлетворены работой. От 76% до 100% родителей удовлетворены работой.	Дополнительные баллы руководителю (до 8 баллов)		1 балл 2 балла 3 балла 4 балла						
--	---	--------	---	--	---	---	--	---	--	--	--	--	--	--

Воспитатель \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )



### Критерии для начисления стимулирующей выплаты музыкальному руководителю МБДОУ «Детский сад № 14»

ФИО работника \_\_\_\_\_

Критерии	Показатели	Индикаторы	Оценочные показатели	Само- оценка	Оценка Совета	Итого
I. Реализация образовательной программы музыкальным руководителем с учетом ФГОС ДО	1. Общие показатели уровня развития воспитанников  2. Участие в инновационной деятельности	Достижения воспитанниками учреждения более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом (ноябрь, февраль, май)	До 10% - 1б. От 10% и выше - 2 б.			
		а) Участие в городской экспериментальной площадке:	2 балла			
		б) Участие в городском сетевом взаимодействии:	2 балла			
		в) Участие в конкурсном движении: - межрегиональном - региональном - городском - на уровне приютого места	4 балла 3 балла 2 балла 1 балла			
3. Использование музыкальным руководителем информационно-коммуникационных технологий	В воспитательно-образовательном процессе (работа с текстовым редактором, электронными таблицами, создание мультимедийных презентаций, использование и самостоятельное разработанные учебно-методические комплектов, дистанционных форм обучения)	2 балла				
4. Выполнение требований к качеству муниципальной услуги «Дошкольное образование детей»		1 балл				
II. Оценка деятельности музыкального руководителя	1. Совершенствование профессионального уровня  2. Передача педагогического опыта	а) Самообразование творческого характера с учетом интересов педагога (Презентации - апрель)	2 балла			
		б) методобъединений, открытых мероприятий в других ДОУ, форумов, конференций, семинаров в нерабочее время, ОП, интернет - вебинары	1 балл			
		Осуществляется: а) в публикациях, выступлениях на круглых столах, семинарах, совещаниях, конференциях; б) на открытых занятиях детей	2 балла 2 балла			
3. Применение музыкальным руководителем социальных проектов направленных на развитие учреждения			3 балла			



образовательные технологии	2. Результативность физкультурно-оздоровительной работы: - участие в спортивных конкурсах; - наличие призеров и победителей (1-3 место);	а) городской уровень б) региональный уровень	1 балл 1 балл 2 балла 3 балла		
	3. Доля педагогов, принявших участие в конкурсах (не менее 60%)		1 балл 1 балл		
	4. Доля педагогов, принявших участие в инновационной деятельности (не менее 60%)	а) Участие в городской экспериментальной площадке б) Участие в городском сетевом взаимодействии	1 балл 1 балл		
V. Результаты реализации методического контроля и воспитательной работы	1. Осуществление методического контроля 2. Выполнение плана воспитательной работы 3. Концептуально продуманная, соответствующая требованиям развивающая предметная среда 4. Система работы по повышению компетентности родителей в сфере воспитания, обучения и развития ребенка		2 балла 1 балл 2 балла 1 балл		
VI. Уровень организации аттестации педагогических работников учреждения	1. Наличие портфолио педагогов 2. Выполнение плана аттестации педагогов		1 балл 1 балл 1 балл		
VII. Качество реализации программы повышения квалификации педагогических работников	1. Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников		1 балл		
VIII. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством обучения и воспитания в ДОО Дополнительные баллы руководителя (8 баллов)	1. Родителей Анкетирование (декабрь, май)	От 0% до 50% родителей удовлетворены работой. От 51% до 100% родителей удовлетворены работой.	1 балл 2 балла		

Старший воспитатель \_\_\_\_\_ ( )

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат \_\_\_\_\_ ( )



III. Открытость и доступность дошкольного образования	1. Трансляция опыта	Подготавливает к публикации информации по всем вопросам воспитания и образования детей, организует её своевременное представление на сайте учреждения	2 балла			
	2. Система работы по повышению компетентности родителей в сфере воспитания, обучения и развития ребенка	Группы взаимодействия с родителями: информационно-просветительские; развивающие общесемейное управление; традиционные; интерактивные; творческо-продуктивные; обратная связь	1 балл			
	3. Своевременное и качественное оформление документации	Отсутствие конфликтных ситуаций Документация (План воспитательно – образовательной работы; диагностика)	1 балл			
IV. Преемственность различных компонентов в развивающей предметной среде	1. Создание условий для социально-личностного и художественно-эстетического развития детей	Взаимосвязь музыкального руководителя с воспитателями	1 балл			
		Разрабатывает концептуально продуманную, соответствующую требованиям РПС по своему направлению в каждой возрастной группе. Организует соответствующее оформление и активное использование в работе дополнительных компонентов РПС (музей, студия, лаборатория, игровая, библио-аудио-видеотека).	1 балл			
		Наблюдается постоянная работа по пополнению и смене РПС. Образовное содержание помещений, закрепленных за музыкальным руководителем	1 балл			
V. Обеспечение сохранности здоровья детей	2. Благоустройство территории ДОУ	Работа на цветниках; содержание прогулочных участков	1 балл			
		1. Знание и выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма	2 балла			
		Осознает всю полноту своей ответственности. Вносит предложения в создание необходимых условий для безопасности детей				
VI. Удовлетворенность работой музыкального руководителя	2. Оптимизация двигательной активности, профдиагностика утомляемости детей, соблюдение режима дня	Разрабатывает и внедряет новые методы работы с детьми по прежнему режиму типодинамики и повышению работоспособности детей.	1 балл			
		Обеспечивает осуществление <u>индивидуально-дифференцированного</u> подхода к детям.	1 балл			
		От 0 до 25% родителей удовлетворены работой. От 26% до 50% родителей удовлетворены работой. От 51% до 75% родителей удовлетворены работой. От 76% до 100% родителей удовлетворены работой.	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла			
Дополнительные баллы руководителя (до 8 баллов)	Родителей Анкетирование (декабрь, май)					

Музыкальный руководитель \_\_\_\_\_ ( ) \_\_\_\_\_ ( )

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат \_\_\_\_\_ ( ) \_\_\_\_\_ ( )