

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №3 «Юля» г.Феодосии Республики Крым»**

**СОГЛАСОВАНО**

**Председатель профкома**  
Детского сада №3 «Юля»  
г.Феодосия  
Республики Крым  
**С.А.Доля**



**УТВЕРЖДАЮ**  
**Заведующий**

«Детского сада №3 «Юля»  
г.Феодосия  
Республики Крым»  
**М.В.Тисленко**  
Приказ № **73** от **09**.08.2021



**Положение  
о порядке распределения стимулирующих выплат  
работникам Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад №3 «Юля» г.Феодосии  
Республики Крым»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Юля» г.Феодосии Республики Крым» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым и муниципальных казенных учреждений, отнесенных к ведению Муниципального казенного учреждения «Управление образования Администрации города Феодосии Республики Крым», утвержденного в новой редакции Постановлением Администрации города Феодосии Республики Крым от 25.11.2019 № 3950 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального образования городской округ Феодосия Республики Крым и муниципальных казенных учреждений, отнесенных к ведению Муниципального казенного учреждения «Управление образования Администрации города Феодосии Республики Крым, в новой редакции».

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Юля» г.Феодосии Республики Крым» (далее по тексту Детский сад №3 «Юля»), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Положение принимается Общим Собранием Детского сада №3 «Юля», согласовывается с профсоюзной организацией Детского сада №3 «Юля»), утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат, их размеры и условия их осуществления.

1.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Их цель - стимулировать работников Детского сада №3 «Юля» к повышению профессионального уровня, к повышению результатов их деятельности, привлечение необходимых специалистов высокой квалификации.

1.5. Настоящее Положение направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом в конечные результаты работы детского сада.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.7. Стимулирующие выплаты работникам распределяются комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Юля» г.Феодосии Республики Крым» (далее – Комиссия).

1.8. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются по основной должности.

1.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

1.10. Выплаты стимулирующего характера оформляются приказом заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Юля» г.Феодосии Республики Крым» на основании решения Комиссии. Приказ согласуется с Председателем профсоюзного комитета детского сада.

1.11. В случае если к работнику в течение отчетного периода применены меры дисциплинарного взыскания, то количество баллов, полученных по результатам заполнения Листа оценки интенсивности труда, подлежит уменьшению на 50%. В случае неоднократного за отчетный период применения мер дисциплинарного взыскания, стимулирующие выплаты работнику не начисляются.

1.12. В случае уменьшения набранного количества баллов за отчетный период при условии снятия дисциплинарного взыскания работник вправе обратиться в Комиссию с ходатайством о пересмотре размера его стимулирующих выплат на отчетный период.

1.13. В случае непредставления в установленное для этого время заполненного Листа оценки интенсивности труда стимулирующие выплаты работнику за текущий месяц не устанавливаются и не выплачиваются.

1.14. При представлении работником Листа оценки интенсивности труда, оформленного с нарушениями установленных данным Положением требований, то при начислении стимулирующих выплат учитывается только оценка комиссии.

1.15. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

## **2. Виды и размеры выплат стимулирующего характера.**

2.1. В целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам детского сада устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- Выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты.
- Выплаты, направленные на стимулирование работника.
- Премия за высокие результаты работы.

### **2.2. Выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты.**

К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

2.2.1. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам учреждения.

Таблица 1.

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб.
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	

высшая категория	2000,00
первая категория	1250,00

#### 2.2.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

#### 2.2.3. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается по основной должности (без учета размера повышения окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников образования за специфику работы) в размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 620,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 1300,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 2000,00 руб.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

#### 2.2.4. Надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет –3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет –7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет –10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в учреждение в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе. Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

#### 2.2.5. Надбавка за выслугу лет медицинским работникам, оплата труда которых осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы, осуществляется в соответствии с таблицей 2

Таблица 2. Размер надбавки за выслугу лет медицинских работников.

Количество проработанных лет	Размер выплат, процент
Свыше 3 лет	10
Свыше 10 лет	20
Свыше 20 лет	30

При установлении надбавки за выслугу лет учитывается общее количество лет, проработанных по данной должности, специальности, профессии в учреждениях отрасли образования.

**2.3. 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 учреждениях).

2.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

2.3.2. Размер надбавки за интенсивность устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

Размер выплаты надбавки за интенсивность не превышает 50% оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника.

**2.4. Премия за высокие результаты работы.**

Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

Максимальным размером премия за высокие результаты работы и проведение мероприятий не ограничивается.

#### 2.4.1. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

#### 2.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания.

2.4.3. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда в соответствии с локальным нормативным актом образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается и выплачивается по итогам выполнения муниципального задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении муниципального задания. Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за образцовое выполнение муниципального задания не ограничивается.

#### 2.4.4. Премииальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Согласно ст. 191 ТК РФ выплата премий является поощрением за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

Премия по итогам работы устанавливается на основании приказа руководителя учреждения и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника

или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

### **3. Порядок распределения стимулирующих выплат**

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом показателей и критериев (Приложение № 1), позволяющих оценить результативность и качество его работы, направленных на улучшение показателей эффективности деятельности учреждений и работников.

3.2. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется ежемесячно Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия).

3.3. Основные задачи Комиссии определены Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Детского сада №3 «Юля», утвержденного приказом заведующего.

- оценка выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников Учреждения (лист оценки интенсивности и результатов труда работника).

- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

3.4. Размер стимулирующих выплат рассчитывается по формуле:

$S = \text{ФОТст} / \text{Кб} * \text{б}$ , где:

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда,

Кб - общее количество баллов сотрудников,

б - балл сотрудника.

3.5. Каждому работнику необходимо предоставить лист оценки интенсивности и результатов труда (Приложение 2), с обоснованием (приложение грамот, свидетельств, приказа и т.д.) до 20 числа текущего месяца. В Листе оценки интенсивности труда работники заполняют столбец «Самооценка». Для удобства обработки данных Лист оценки интенсивности и результатов труда может быть заполнен в электронном виде в формате Word, распечатывается, заверяется личной подписью работника. При отсутствии технических возможностей работник может заполнить лист оценки интенсивности и результатов труда в рукописном варианте. В случае непредставления в установленное для этого время заполненного Листа оценки интенсивности труда стимулирующие выплаты работнику за отчетный период не устанавливаются и не выплачиваются. Если лист оценки интенсивности и результатов труда работника был заполнен позже указанного срока, то при начислении стимулирующих выплат учитывается только оценка комиссии. Работник по каждому критерию выставляет баллы самооценки и дает краткие обоснованные пояснения. К пояснениям руководитель предоставляет заверенные копии подтверждающих документов. При отсутствии возможности подтвердить указанную информацию работник предоставляет ее без подтверждения.

Баллы в Листе оценки интенсивности труда начисляются при условии достижения указанных критериев. В случае недостижения или частичного достижения указанных критериев баллы не начисляются.

Лист оценки интенсивности труда работника рассматривается Комиссией. Комиссия заполняет столбец «Оценка комиссии» путем выставления баллов по каждому критерию. При необходимости в протокол заседания вносятся комментарии членов Комиссии.

Количество баллов в столбце «Оценка комиссии» суммируется, полученные данные вносятся в строку «ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА» в раздел «Итоговая оценка Комиссии». Сделанные записи заверяются подписью секретаря Комиссии.

Работник знакомится с итоговой оценкой Комиссии под роспись.

Работник выражает свое согласие либо несогласие с оценкой Комиссии в формате «Согласен/не согласен» и заверяет данную запись своей подписью.

В случае несогласия работника с оценкой Комиссии он приглашается на повторное заседание Комиссии. На повторном заседании Комиссии заслушиваются аргументы работника, обсуждаются выставленные оценки по критериям, даются необходимые пояснения.

Итоговая оценка Комиссии переводится в денежное выражение. Перевод в денежное выражение производится по формуле (п.3.4. Настоящего положения)

Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.6. Комиссия принимает решение о начислении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

3.7. Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания заведующему Учреждения.

3.8. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.9. Работникам Учреждения, принятым по внешнему совместительству выплачиваются стимулирующие выплаты на общих основаниях.

3.10 Работникам Учреждения, принятым по внутреннему совместительству выплачиваются стимулирующие выплаты по основной должности (не более 1 ставки).

3.11. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава Учреждения, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- полностью или частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения

3.12. Обеспечение принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется путем предоставления информации о размерах выплат. Решение комиссии доводится до сведения всех работников на общем собрании.

3.13. В связи с непредвиденными обстоятельствами (форс-мажор, увеличение целевых показателей сотрудникам и т.д.) комиссия принимает самостоятельное коллегиальное решение по выплатам.

**Показатели и критерии оценки интенсивности труда  
воспитателя МБДОУ «Детский сад №3 «Юля»**

<b>Показатель</b>	<b>Критерий</b>	<b>Баллы</b>
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Посещаемость детьми учреждения (в отчетный период) не ниже 65% (ран.возраст)	1
	не ниже 70% (дошкольный возраст)	1
	Отсутствие задолженности по родительской плате	1
	Ведение кружковой работы	2
	Реализация адаптированных программ для воспитанников с ОВЗ	2
	Педагогическое наставничество	1
	Участие в инновационной работе. Создание, разработка методических материалов (конспектов занятий, программ и т.д) Педагогическая активность (внедрение инновационных методик, разработка к ним метод. материала и т.д.)	1
	Увеличение объема выполняемых работ (замена временно отсутствующего работника)	1-2 недели - 1 3-4 недели – 2
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений членов администрации ДОУ, старшего воспитателя (предоставление информации, отчетов и т. д.)	1
	Эффективное, рациональное использование имущества и оборудования образовательного учреждения.  Использование в образовательном процессе ИКТ, ТСО.	1
	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.): - муниципального уровня; - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3
<b>Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения</b>	Мероприятия с указанием их краткой характеристики  (перечислить)  Организация и непосредственное участие педагогических работников в проведении на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций, мастер-классов и т.п., в качестве выступающих, экспертов, координаторов, главных судей на конференциях, форумах, семинарах и	

	<p>др.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципального уровня</li> <li>- регионального уровня</li> </ul>	<p>2</p> <p>3</p>
	Размещение информации о деятельности педагога на личной странице официального сайта ДООУ.	2
	<p>Обобщение и распространение передового педагогического опыта.</p> <p>Наличие у педагога публикаций в СМИ (специализированных педагогических изданиях) статей, методических разработок, конспектов занятий и т.д.)</p>	2
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	<p>Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству предоставляемых услуг.</p> <p>Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок.</p> <p>Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических требований.</p> <p>Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились.</p>	1
<b>Сложность и важность выполнения поставленных задач</b>	<p>Участие в организации и проведении на уровне учреждения семинаров, совещаний, конференций, коллективных просмотров, и т.п.</p> <p>Личное участие в работе комиссий, творческих (рабочих) групп.</p>	2
	<p>Участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на муниципальном уровне</li> <li>- на региональном, федеральном уровне</li> </ul>	<p>2</p> <p>3</p>
	<p>Результативность участия в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности (призовые места)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на муниципальном уровне</li> <li>- на региональном, федеральном уровне</li> </ul>	<p>2</p> <p>3</p>
	<p>Наличие воспитанников, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и т.д.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на муниципальном уровне</li> <li>- региональном и федеральном уровне</li> </ul>	<p>1</p> <p>2</p>
	Выполнение мероприятий по самообразованию: участие в вебинарах, прохождение дополнительных курсов и т.д.	2
<b>Сохранение и укрепление здоровья воспитанников в образовательном</b>	Снижение заболеваемости воспитанников (уменьшение количества пропущенных дней по болезни в сравнении с предыдущим отчетным периодом)	1

<b>учреждении</b>		
	Вакцинация воспитанников – не менее 90% от общего количества	1
	Отсутствие случаев травматизма с воспитанниками группы.	1
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие педагога и воспитанников в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Участие педагога в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	2
	Привлечение родителей воспитанников к общественно значимым мероприятиям, жизни детского сада.	1
	Участие в организации мероприятий по взаимодействию с социальными партнерами: музеями, библиотеками, школами, МЧС, ГАИ, полицией и т.п.	1

**Показатели и критерии оценки интенсивности труда  
Старшего воспитателя МБДОУ «Детский сад №3 «Юля»**

<b>Показатель</b>	<b>Критерий</b>	<b>Баллы</b>
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Посещаемость детьми учреждения (в отчетный период) не ниже 65% (ран.возраст) не ниже 70% (дошкольный возраст)	1
	Участие в разработке и реализации дополнительных образовательных программ. Ведение кружковой работы.	2
	Разработка и реализация адаптированных программ для воспитанников с ОВЗ	2
	Организация работы с одаренными детьми: разработка и реализация программы	2
	Педагогическое наставничество	1
	Участие в инновационной деятельности (ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, проектов, учебных пособий и др. Создание, разработка методических материалов (конспектов занятий, программы и тд)	1
	Увеличение объема выполняемых работ (замена временно отсутствующего работника)	1-2 недели - 1 3-4 недели – 2
	Сопровождение аттестации педагогических работников. Оказание методической и практической помощи.	1
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений членов администрации ДОУ, (предоставление документации, информации, отчетов и т. д.)	2
	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.): - муниципального уровня; - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3
<b>Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения</b>	Мероприятия с указанием их краткой характеристики (перечислить)  Организация и непосредственное участие педагогических работников в проведении на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций, мастер-классов и т.п., в качестве выступающих, экспертов, координаторов, главных судей на конференциях, форумах, семинарах и др. - муниципального уровня	2 3

	- регионального уровня	
	Ведение в соответствии с законодательством РФ официального сайта ДОУ.	2
	Размещение информации о деятельности педагога на личной странице официального сайта ДОУ.	2
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству предоставляемых услуг. Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических требований. Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились.	1
<b>Сложность и важность выполнения поставленных задач</b>	Участие педагога в организации и проведении на уровне учреждения семинаров, совещаний, конференций, коллективных просмотров, и т.п. в качестве выступающего, эксперта, координатора, судьи на конференциях, форумах, семинарах и др. Личное участие в работе комиссий, творческих (рабочих) групп.	2
	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности - на муниципальном уровне - на региональном, федеральном уровне	2 3
	Результативность участия в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности (призовые места) - на муниципальном уровне - на региональном, федеральном уровне	2 3
	Методическое и практическое сопровождение педагогов для участия в конкурсах, грантах, проектах	1
	Выполнение мероприятий по самообразованию: участие в вебинарах, прохождение дополнительных курсов и т.д.	2
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Наличие у педагога публикаций в СМИ (специализированных педагогических изданиях) статей, методических разработок, конспектов занятий и т.д.)	2
<b>Сохранение и укрепление здоровья воспитанников в образовательном учреждении</b>	Снижение заболеваемости воспитанников (уменьшение количества пропущенных дней по болезни в сравнении с предыдущим отчетным периодом)	1

<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие педагога и воспитанников в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Участие педагога в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	2
	Участие в организации мероприятий по взаимодействию с социальными партнерами: музеями, библиотеками, школами, МЧС, ГАИ, полицией и т.п.	1

**Показатели и критерии оценки интенсивности труда  
Музыкального руководителя, инструктора по физической культуре МБДОУ «Детский сад №3  
«Юля»**

<b>Показатель</b>	<b>Критерий</b>	<b>Баллы</b>
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Посещаемость детьми учреждения (в отчетный период) не ниже 65% (ран.возраст)	1
	не ниже 70% (дошкольный возраст)	1
	Разработка и реализация дополнительных образовательных программ. Ведение кружковой работы	2
	Участие в разработке и реализации адаптированных программ для воспитанников с ОВЗ	2
	Организация работы с одаренными детьми: разработка и реализация программы.	2
	Участие в инновационной деятельности (ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, проектов, учебных пособий и др. Создание, разработка методических материалов (конспектов занятий, программы и тд)	1
	Увеличение объема выполняемых работ (замена временно отсутствующего работника)	1-2 недели - 1 3-4 недели – 2
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений членов администрации ДОУ, старшего воспитателя (предоставление информации, документации, отчетов и т. д.)	1
	Эффективное и рациональное использование имущества и оборудования образовательного учреждения.  Использование ТСО, ИКТ.	1
	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.): - муниципального уровня; - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3
<b>Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения</b>	Мероприятия с указанием их краткой характеристики  (перечислить)  Организация и непосредственное участие педагогических работников в проведении на базе ДОУ семинаров, совещаний, конференций, мастер-классов и т.п., в качестве выступающих, экспертов, координаторов, главных судей на конференциях, форумах, семинарах и др. - муниципального уровня	2 3

	- регионального уровня	
	Размещение информации о деятельности педагога на личной странице официального сайта ДОУ.	2
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Наличие у педагога публикаций в СМИ (специализированных педагогических изданиях) статей, методических разработок, конспектов занятий и т.д.)	2
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству предоставляемых услуг.  Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок.  Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических требований.  Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились.	1
<b>Сложность и важность выполнения поставленных задач</b>	Участие педагога в организации и проведении на уровне учреждения семинаров, совещаний, конференций, коллективных просмотров и т.п. в качестве выступающих, экспертов, координаторов, главных судей на конференциях, форумах, семинарах и др. Личное участие в работе комиссий, творческих (рабочих) групп.	2
	Непосредственное участие (оказание помощи) коллегам по работе в проведении утренников, праздников, коллективных просмотров и т.д.)	1
	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности - на муниципальном уровне - на региональном, федеральном уровне	2 3
	Результативность участия в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности (призовые места) - на муниципальном уровне - на региональном, федеральном уровне	2 3
	Наличие воспитанников, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и т.д.: - на уровне учреждения - на муниципальном и региональном уровне	1 2
	Выполнение мероприятий по самообразованию: участие в вебинарах, прохождение дополнительных курсов и т.д.	2
<b>Сохранение и укрепление здоровья воспитанников в</b>	Снижение заболеваемости воспитанников (уменьшение количества пропущенных дней по болезни в сравнении с предыдущим отчетным периодом)	1

<b>образовательном учреждении</b>		
	Проведение спортивных мероприятий, дней здоровья, праздников, развлечений и т.д. Соблюдение режима. Организация оптимальной двигательной активности.	1
	Отсутствие случаев травматизма с воспитанниками во время образовательного процесса	1
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие педагога и воспитанников в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Участие педагога в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	2
	Участие в организации мероприятий по взаимодействию с социальными партнерами: музеями, библиотеками, школами, МЧС, ГАИ, полицией и т.п.	1

**Показатели и критерии оценки интенсивности труда  
Медицинской сестры МБДОУ «Детский сад №3 «Юля»**

Показатель	Критерий	Баллы
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Посещаемость детьми учреждения (в отчетный период) не ниже 65% (ран.возраст) не ниже 70% (дошкольный возраст)	1
	Увеличение объема выполняемых работ (замена временно отсутствующего работника)	1-2 недели -1 3-4 недели – 2
	Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий	1
	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению требований СанПиН. Организация контроля за соблюдением карантинных мероприятий.	2
	Своевременное прохождение медосмотров и деспансеризации работниками детского сад.	1
	Контроль за качеством привозимых продуктов, выполнением натуральных и денежных норм питания	2
	За работу, связанную с различными электронными базами и программами («Питание», и др.)	2
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений членов администрации ДОУ, старшего воспитателя (предоставление информации, ведение документации, отчетов и т. д.)	1
	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.): - муниципального уровня; - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству предоставляемых услуг.  Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок.  Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических требований.  Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились.	1

<b>Сохранение и укрепление здоровья воспитанников в образовательном учреждении</b>	Снижение заболеваемости воспитанников (уменьшение количества пропущенных дней по болезни в сравнении с предыдущим отчетным периодом)	1
	Отсутствие случаев травматизма с воспитанниками ДОУ.	1
	Вакцинация против гриппа (и других заболеваний) воспитанников – не менее 90% от общего количества.	1
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	1
	Сотрудничество с городскими организациями здравоохранения	1
	Информирование общественности (своевременное предоставление информации по вопросам сохранения и укрепления здоровья воспитанников для размещения на официальном сайте ДОУ)	1

**Показатели и критерии оценки интенсивности труда  
Заместителя по хозяйственной работе (завхоза) МБДОУ «Детский сад №3 «Юля»**

Показатель	Критерий	Баллы
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Увеличение объема выполняемых работ :выполнение обязанностей контрактного управляющего.	5
	За организацию работы по ГЗ, ГО ЧС, пожарной безопасности (подготовка проектов приказов, разработка и ведение нормативной документации, инструктажей и др.)	3
	За работу, связанную с различными электронными базами и Программами (bazgov.ru, zakupki ): формирование отчетности, публикация информации и т.д.	3
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения - муниципального уровня; - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3
	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	1
	Осуществление качественного контроля за работой вспомогательного персонала, за соблюдением санитарного состояния помещений и прилегающей территории ДОУ.	1
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1
	Бесперебойная работа учреждения, в том числе своевременное заключение договоров, проведение ремонтных работ.	2
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений заведующего и т специалистов управления образования (предоставление информации, отчетов и т. д.)	1
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству предоставляемых услуг.  Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок.  Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических требований.  Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились.	1

	Отсутствие фактов нарушения законодательства в сфере закупок и качественная подготовка документации при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг	1
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Организация и личное участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДООУ.	1
	Сотрудничество с социальными партнерами	1

**Показатели и критерии оценки интенсивности труда  
делопроизводителя МБДОУ «Детский сад №3 «Юля»**

<b>Показатель</b>	<b>Критерий</b>	<b>Баллы</b>
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Качественная организация документооборота ДОУ, своевременная подготовка документов к предоставлению в различные инстанции.	3
	Участие в разработке и реализации документов стратегического значения, локальных актов ДОУ. Работа в комиссиях ДОУ.	2
	Использование информационных технологий в ведении учёта и создании базы данных сетевых и финансовых показателей. Программы: Документы ПУ-6; СЗВК; СБИС, формирование отчетности, публикация информации и т.д.	3
	Увеличение объема выполняемых работ (совмещение временно отсутствующего работника).	1-2 недели -1 3-4 недели – 2
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения - муниципального уровня; - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3
	Высокий объем работы повышенной юридической ответственности. Отсутствие фактов нарушения законодательства в делопроизводстве, трудового законодательства.	1
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений заведующего и заместителя заведующего по ХР (предоставление информации, отчетов и т. д.)	1
	Эффективное использование имущества и оборудования образовательного учреждения.	1
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству предоставляемых услуг.  Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок.  Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических требований.  Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых	1

	подтвердились.	
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Организация и личное участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДООУ.	1

**Помощника воспитателя МБДОУ «Детский сад №3 «Юля»**

Показатель	Критерий	Баллы
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Посещаемость детьми учреждения (в отчетный период) не ниже 65% (ран.возраст) не ниже 70% (дошкольный возраст)	1 1
	Подготовка помещения и оказание помощи в проведение занятий и различных мероприятий педагогам.	2
	Увеличение объема выполняемых работ (совмещение временно отсутствующего работника.	1-2 недели -1 3-4 недели – 2
	Участие в подготовке и проведении мероприятий ДОУ, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (утренников, праздников, семинаров, коллективных просмотров и т.п.)	1
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения - муниципального уровня; - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений заведующего и заместителя заведующего по ХР	1
	Эффективное использование имущества и оборудования образовательного учреждения.	1
	Отсутствие замечаний контролирующих органов (мед. сестра, зам. зав. по АХЧ).	1
	Сохранность имущества (бережное отношение к посуде, отсутствие сколов и т.п.). Экономное расходование энергоресурсов.	1
	Добросовестное исполнение требований санитарно-эпидемиологического законодательства, в том числе соблюдение карантинных и эпидемиологических мероприятий.	1
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству предоставляемых услуг.  Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок.  Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических требований.  Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились.	1

<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Организация и личное участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	1
---	--	---

**Показатели и критерии оценки интенсивности труда  
 Работников пищеблока (повар, кухонный рабочего)МБДОУ «Детский сад №3 «Юля»**

Показатель	Критерий	Баллы
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Посещаемость детьми учреждения (в отчетный период) не ниже 65% (ран.возраст) не ниже 70% (дошкольный возраст)	1 1
	Увеличение объема выполняемых работ (совмещение временно отсутствующего работника.	1-2 недели -1 3-4 недели – 2
	За работу, связанную с различными электронными базами и программами («Питание», «Меркурий».)	2
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения - муниципального уровня; - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений заведующего, заместителя заведующего по ХР, медсестры	1
	Отсутствие замечаний контролирующих органов (мед. сестра, зам. зав .по АХЧ).	1
	Сохранность имущества (бережное отношение к оборудованию и инвентарю). Экономное расходование энергоресурсов.	1
	Добросовестное исполнение требований санитарно-эпидемиологического законодательства, в том числе соблюдение карантинных и эпидемиологических мероприятий.	1
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству питания.  Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок.  Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились.	1
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Организация и личное участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДООУ.	1

**Показатели и критерии оценки интенсивности труда  
Кладовщика МБДОУ «Детский сад №3 «Юля»**

Показатель	Критерий	Баллы
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Увеличение объема выполняемых работ (совмещение временно отсутствующего работника.	1-2 недели -1 3-4 недели – 2
	За работу, связанную с различными электронными базами и программами («Питание», «Меркурий».)	2
	Контроль за качеством привозимых продуктов, сопроводительной документации	1
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения - муниципального уровня; - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений заведующего, заместителя заведующего по ХР, медсестры	1
	Отсутствие замечаний контролирующих органов (мед. сестра, зам. зав .по АХЧ).	1
	Сохранность имущества, экономное расходование энергоресурсов. (отсутствие поломок оборудования, инвентаря и т.п.).	1
	Добросовестное исполнение требований санитарно-эпидемиологического законодательства, в том числе соблюдение карантинных и эпидемиологических мероприятий.	1
	Своевременное и качественное оформление документации	1
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству питания.  Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок.  Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились.	1
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях.  Организация и личное участие в субботниках.  Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	1

**Показатели и критерии оценки интенсивности труда  
Кастелянши МБДОУ «Детский сад №3 «Юля»**

<b>Показатель</b>	<b>Критерий</b>	<b>Баллы</b>
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Увеличение объема выполняемых работ (совмещение временно отсутствующего работника.	1-2 недели -1 3-4 недели – 2
	Участие в подготовке и проведении мероприятий ДОУ, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (утренников, праздников, семинаров, коллективных просмотров и т.п.)	1
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения - муниципального уровня; - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений заведующего, заместителя заведующего по ХР, медсестры	1
	Отсутствие замечаний (предписаний) контролирующих органов, администрации ДОУ, медицинского персонала. (мед. сестра, зам. зав. по АХЧ).  Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок.	1
	Сохранность имущества, экономное расходование энергоресурсов. (отсутствие поломок оборудования, инвентаря и т.п.). Своевременная и качественная починка мягкого инвентаря.	1
	Добросовестное исполнение требований санитарно-эпидемиологического законодательства, в том числе соблюдение карантинных и эпидемиологических мероприятий.	1
	Своевременное и качественное оформление документации	1
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились.	1
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Организация и личное участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	1

**Показатели и критерии оценки интенсивности труда  
Машиниста по стирке и ремонту спецодежды МБДОУ «Детский сад №3 «Юля»**

Показатель	Критерий	Баллы
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Увеличение объема выполняемых работ (совмещение временно отсутствующего работника.	1-2 недели -1 3-4 недели – 2
	Участие в подготовке и проведении мероприятий ДОУ, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (утренников, праздников, семинаров, коллективных просмотров и т.п.)	1
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения - муниципального уровня; - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений заведующего, заместителя заведующего по ХР, медсестры	1
	Сохранность имущества, экономное расходование энергоресурсов. (отсутствие поломок оборудования, инвентаря и т.п.). Своевременная и качественная починка спецодежды	1
	Добросовестное исполнение требований санитарно-эпидемиологического законодательства, в том числе соблюдение карантинных и эпидемиологических мероприятий.	1
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились. Отсутствие замечаний (предписаний) контролирующих органов, администрации ДОУ, медицинского персонала. (мед. сестра, зам. зав .по АХЧ).  Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок.	1
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях.  Организация и личное участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	1

**Показатели и критерии оценки интенсивности труда  
Рабочего по комплексному обслуживанию зданий МБДОУ «Детский сад №3 «Юля»**

<b>Показатель</b>	<b>Критерий</b>	<b>Баллы</b>
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Увеличение объема выполняемых работ (совмещение временно отсутствующего работника.	1-2 недели -1 3-4 недели – 2
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения - муниципального уровня; - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений заведующего, заместителя заведующего по ХР.	1
	Сохранность имущества, экономное расходование энергоресурсов. (отсутствие поломок оборудования, инвентаря и т.п.).	1
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились. Отсутствие замечаний (предписаний) контролирующих органов, администрации ДОУ, медицинского персонала. Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок	1
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Организация и личное участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	1

**Показатели и критерии оценки интенсивности труда  
Дворника МБДОУ «Детский сад №3 «Юля»**

Показатель	Критерий	Баллы
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Увеличение объема выполняемых работ (совмещение временно отсутствующего работника.	1-2 недели -1 3-4 недели – 2
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения - муниципального уровня; - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений заведующего, заместителя заведующего по ХР.	1
	Сохранность имущества, экономное расходование энергоресурсов. (отсутствие поломок оборудования, инвентаря и т.п.).	1
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились. Отсутствие замечаний (предписаний) контролирующих органов, администрации ДОУ, медицинского персонала. Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок.	1
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Организация и личное участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	1

**Показатели и критерии оценки интенсивности труда  
Уборщика служебных помещений МБДОУ «Детский сад №3 «Юля»**

Показатель	Критерий	Баллы
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Увеличение объема выполняемых работ (совмещение временно отсутствующего работника.	1-2 недели -1 3-4 недели – 2
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения - муниципального уровня; - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений заведующего, заместителя заведующего по ХР.	1
	Сохранность имущества, экономное расходование энергоресурсов. (отсутствие поломок оборудования, инвентаря и т.п.).	1
	Добросовестное исполнение требований санитарно-эпидемиологического законодательства, в том числе соблюдение карантинных и эпидемиологических мероприятий.	1
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились. Отсутствие замечаний (предписаний) контролирующих органов, администрации ДОУ, медицинского персонала. Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок	1
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Организация и личное участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	1

**Показатели и критерии оценки интенсивности труда  
Сторожа МБДОУ «Детский сад №3 «Юля»**

Показатель	Критерий	Баллы
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Увеличение объема выполняемых работ (совмещение временно отсутствующего работника.	1-2 недели -1 3-4 недели – 2
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения - муниципального уровня; - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений заведующего, заместителя заведующего по ХР.	1
	Сохранность имущества, экономное расходование энергоресурсов. (отсутствие поломок оборудования, инвентаря и т.п.).	1
	Добросовестное исполнение требований санитарно-эпидемиологического законодательства, в том числе соблюдение карантинных и эпидемиологических мероприятий.	1
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились. Отсутствие замечаний (предписаний) контролирующих органов, администрации ДОУ, медицинского персонала. Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок.	1
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Организация и личное участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	1

**Показатели и критерии оценки интенсивности труда  
Оператора котельной МБДОУ «Детский сад №3 «Юля»**

Показатель	Критерий	Баллы
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Увеличение объема выполняемых работ (совмещение временно отсутствующего работника.	1-2 недели -1 3-4 недели – 2
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения - муниципального уровня; - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений заведующего, заместителя заведующего по ХР.	1
	Сохранность имущества, экономное расходование энергоресурсов. (отсутствие поломок оборудования, инвентаря и т.п.).	1
	Добросовестное исполнение требований санитарно-эпидемиологического законодательства, в том числе соблюдение карантинных и эпидемиологических мероприятий.	1
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились. Отсутствие замечаний (предписаний) контролирующих органов, администрации ДОУ, медицинского персонала. Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок.	1
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Организация и личное участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	1

## Лист оценки интенсивности труда воспитателя МБДОУ «Детский сад №3 «Юля»

ФИО \_\_\_\_\_

за отчетный период \_\_\_\_\_

Показатель	Критерий	Оценка по критерию (балл)	Самооценка (баллы + текстовое пояснение)	Оценка комиссии (баллы)
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Посещаемость детьми учреждения (в отчетный период) не ниже 65% (ран.возраст)	1		
	не ниже 70% (дошкольный возраст)	1		
	Отсутствие задолженности по родительской плате	1		
	Ведение кружковой работы	2		
	Реализация адаптированных программ для воспитанников с ОВЗ	2		
	Педагогическое наставничество	1		
	Педагогическая активность. Создание, разработка методических материалов (конспектов занятий, программ и тд) Внедрение инновационных программ, методик, разработка к ним метод. материала и т.д.)	1		
	Увеличение объема выполняемых работ (замена временно отсутствующего работника) 1-2 недели	1		
	3-4 недели	2		
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствии-</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений членов администрации ДОУ, старшего воспитателя (предоставление	1		

щем периоде	информаций, отчетов и т. д.)			
	Эффективное использование имущества и оборудования учреждения.  Использование в образовательном процессе ИКТ, ТСО.	1		
	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде(почетных грамот, грамот, благодарностей и пр. - муниципального уровня  - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3		
<b>Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения</b>	Мероприятия с указанием их краткой характеристики (перечислить) Организация и непосредственное участие педагогических работников в проведении на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций, мастер-классов и т.п., в качестве выступающих, экспертов, координаторов, главных судей на конференциях, форумах, семинарах и др.  - муниципального уровня - регионального уровня	2 3		
	Размещение информации о деятельности педагога на личной странице официального сайта ДОУ.	2		
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Наличие у педагога публикаций в СМИ (специализированных педагогических изданиях) статей, методических разработок, конспектов занятий и т.д.)	2		
<b>Оперативность и профессиона-</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к	1		

<b>лизм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	<p>качеству предоставляемых услуг.</p> <p>Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок.</p> <p>Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических требований.</p> <p>Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились.</p>			
<b>Сложность и важность выполнения поставленных задач</b>	<p>Участие в организации и проведении на уровне учреждения семинаров, совещаний, конференций, коллективных просмотров, и т.п.</p> <p>Личное участие в работе комиссий, творческих (рабочих) групп.</p>	2		
	<p>Участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности</p> <p>- на муниципальном уровне</p> <p>-на региональном, федеральном уровне</p>	2 3		
	<p>Результативность участия в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности (призовые места)</p> <p>- на муниципальном уровне</p> <p>- на региональном, федеральном уровне</p>	2 3		
	<p>Наличие воспитанников, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и т.д.:</p> <p>- на муниципальном</p> <p>- на региональном и федеральном уровне</p>	1 2		
	<p>Выполнение мероприятий по самообразованию: участие в вебинарах, прохождение дополнительных курсов и т.д.</p>	2		
<b>Сохранение и</b>	<p>Снижение заболеваемости</p>	1		

<b>укрепление здоровья воспитанников</b>	воспитанников (уменьшение количества пропущенных дней по болезни в сравнении с предыдущим отчетным периодом)			
	Вакцинация воспитанников – не менее 90% от общего количества	1		
	Отсутствие случаев травматизма с воспитанниками группы.	1		
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие педагога и воспитанников в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Участие педагога в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	2		
	Привлечение родителей воспитанников к общественно значимым мероприятиям, жизни детского сада.	1		
	Участие в организации мероприятий по взаимодействию с социальными партнерами: музеями, библиотеками, школами, МЧС, ГАИ, полицией и т.п.	1		
<b>ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА</b>		<b>Макс. оценка</b> <b>42</b>	<b>Итоговая самооценка</b>	<b>Итоговая оценка Комиссии</b>
Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____ ФИО работника				
«Принято» «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____ ФИО ответственного за прием оценочных листов				
С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен (на) и согласен (на) «__» _____ 20__ г. _____ (подпись) (ФИО работника)				

ФИО \_\_\_\_\_

за отчетный период \_\_\_\_\_

Показатель	Критерий	Оценка по критерию (балл)	Самооценка (баллы + текстовое пояснение)	Оценка комиссии (баллы)	
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Посещаемость детьми учреждения (в отчетный период) не ниже 65% (ран.возраст) не ниже 70% (дошкольный возраст)	1			
	Участие в разработке и реализации дополнительных образовательных программ. Ведение кружковой работы.	2			
	Разработка и реализация адаптированных программ для воспитанников с ОВЗ	2			
	Организация работы с одаренными детьми: разработка и реализация программы	2			
	Педагогическое наставничество	1			
	Участие в инновационной деятельности (ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, проектов, учебных пособий и др. Создание, разработка методических материалов (конспектов занятий, программы и тд)	1			
	Увеличение объема выполняемых работ (замена временно отсутствующего работника) 1-2 недели 3-4 недели	1 2			
	Сопровождение аттестации педагогических работников. Оказание методической и практической помощи.	1			
	<b>Успешное и добросовестное исполнение</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины:	2		

<b>своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	своевременность и качество выполнения поручений членов администрации ДОУ, (предоставление документации, информации, отчетов и т. д.)			
	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.): - муниципального уровня; - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3		
<b>Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения</b>	Мероприятия с указанием их краткой характеристики  (перечислить)  Организация и непосредственное участие педагогических работников в проведении на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций, мастер-классов и т.п., в качестве выступающих, экспертов, координаторов, главных судей на конференциях, форумах, семинарах и др. - муниципального уровня - регионального уровня	2 3		
	Ведение в соответствии с законодательством РФ официального сайта ДОУ.	2		
	Размещение информации о деятельности педагога на личной странице официального сайта ДОУ.	2		
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству предоставляемых услуг. Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических требований. Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников	1		

	учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились.			
<b>Сложность и важность выполнения поставленных задач</b>	Участие педагога в организации и проведении на уровне учреждения семинаров, совещаний, конференций, коллективных просмотров, и т.п. в качестве выступающего, эксперта, координатора, о судьи на конференциях, форумах, семинарах и др. Личное участие в работе комиссий, творческих (рабочих) групп.	2		
	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности - на муниципальном уровне - на региональном, федеральном уровне	2 3		
	Результативность участия в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности (призовые места) - на муниципальном уровне - на региональном, федеральном уровне	2 3		
	Методическое и практическое сопровождение педагогов для участия в конкурсах, грантах, проектах	1		
	Выполнение мероприятий по самообразованию: участие в вебинарах, прохождение дополнительных курсов и т.д.	2		
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Наличие у педагога публикаций в СМИ (специализированных педагогических изданиях) статей, методических разработок, конспектов занятий и т.д.)	2		

<b>Сохранение и укрепление здоровья воспитанников</b>	Снижение заболеваемости воспитанников (уменьшение количества пропущенных дней по болезни в сравнении с предыдущим отчетным периодом)	1		
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие педагога и воспитанников в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Участие педагога в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	2		
	Участие в организации мероприятий по взаимодействию с социальными партнерами: музеями, библиотеками, школами, МЧС, ГАИ, полицией и т.п.	1		
<b>ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА</b>		<b>Макс. оценка</b> <b>42</b>	<b>Итоговая самооценка</b>	<b>Итоговая оценка Комиссии</b>
Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____		ФИО работника		
«Принято» «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____				
С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен (на) и согласен (на) «__» _____ 20__ г. _____ (подпись) (ФИО работника)				

Лист оценки интенсивности труда **музыкального руководителя, инструктора по физической культуре** МБДОУ «Детский сад №3 «Юля»

ФИО \_\_\_\_\_

за отчетный период \_\_\_\_\_

Показатель	Критерий	Оценка по критерию (балл)	Самооценка (баллы + текстовое пояснение)	Оценка комиссии (баллы)
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Посещаемость детьми учреждения (в отчетный период) не ниже 65% (ран.возраст) не ниже 70% (дошкольный возраст)	1		
	Разработка и реализация дополнительных образовательных программ. Ведение кружковой работы	2		
	Участие в разработке и реализации адаптированных программ для воспитанников с ОВЗ	2		
	Организация работы с одаренными детьми: разработка и реализация программы.	2		
	Участие в инновационной деятельности (ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, проектов, учебных пособий и др. Создание, разработка методических материалов (конспектов занятий, программы и тд)	1		
	Увеличение объема выполняемых работ (замена временно отсутствующего работника) 1-2 недели 3-4 недели	1 2		
	<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений членов администрации ДОУ, старшего воспитателя (предоставление информации,	1	

	документации, отчетов и т. д.)			
	Эффективное и рациональное использование имущества и оборудования образовательного учреждения. Использование ТСО, ИКТ.	1		
	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.): - муниципального уровня; - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3		
<b>Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения</b>	Мероприятия с указанием их краткой характеристики (перечислить) Организация и непосредственное участие педагогических работников в проведении на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций, мастер-классов и т.п., в качестве выступающих, экспертов, координаторов, главных судей на конференциях, форумах, семинарах и др.  - муниципального уровня - регионального уровня	2 3		
	Размещение информации о деятельности педагога на личной странице официального сайта ДОУ.	2		
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Наличие у педагога публикаций в СМИ (специализированных педагогических изданиях) статей, методических разработок, конспектов занятий и т.д.)	2		
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов,</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству предоставляемых услуг.	1		

<p><b>входящих в компетенцию работника</b></p>	<p>Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических требований. Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились.</p>			
<p><b>Сложность и важность выполнения поставленных задач</b></p>	<p>Участие педагога в организации и проведении на уровне учреждения семинаров, совещаний, конференций, коллективных просмотров, и т.п. в качестве выступающих, экспертов, координаторов, главных судей на конференциях, форумах, семинарах и др. Личное участие в работе комиссий, творческих (рабочих) групп.</p>	2		
	<p>Непосредственное участие (оказание помощи) коллегам по работе в проведении утренников, праздников, коллективных просмотров и т.д.)</p>	1		
	<p>Участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности - на муниципальном уровне - на региональном, федеральном уровне</p>	2 3		
	<p>Результативность участия в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности (призовые места) - на муниципальном уровне - на региональном, федеральном уровне</p>	2 3		
	<p>Наличие воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и т.д.: - на уровне учреждения - на муниципальном и</p>	1		

	региональном уровне	2		
	Выполнение мероприятий по самообразованию: участие в вебинарах, прохождение дополнительных курсов.	2		
<b>Сохранение и укрепление здоровья воспитанников</b>	Снижение заболеваемости воспитанников (уменьшение количества пропущенных дней по болезни в сравнении с предыдущим отчетным периодом)	1		
	Проведение спортивных мероприятий, дней здоровья, праздников, развлечений и т.д. Соблюдение режима. Организация оптимальной двигательной активности.	1		
	Отсутствие случаев травматизма с воспитанниками во время образовательного процесса	1		
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие педагога и воспитанников в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Участие педагога в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	2		
	Участие в организации мероприятий по взаимодействию с социальными партнерами: музеями, библиотеками, школами, МЧС, ГАИ, полицией и т.п.	1		
<b>ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА</b>		<b>Макс. оценка</b> <b>42</b>	<b>Итоговая самооценка</b>	<b>Итоговая оценка Комиссии</b>
Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____		ФИО работника		
«Принято» «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____				
ФИО ответственного за прием оценочных листов				
С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен (на) и согласен (на) «__» _____ 20__ г. _____				
			(подпись)	
			(ФИО работника)	

ФИО \_\_\_\_\_

за отчетный период \_\_\_\_\_

Показатель	Критерий	Оценка по критерию (балл)	Самооценка (баллы + текстовое пояснение)	Оценка комиссии (баллы)
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Посещаемость детьми учреждения (в отчетный период) не ниже 65% (ран.возраст) не ниже 70% (дошкольный возраст)	1		
	Увеличение объема выполняемых работ (замена временно отсутствующего работника) 1-2 недели 3-4 недели	1 2		
	Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий	1		
	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению требований СанПиН. Организация контроля за соблюдением карантинных мероприятий.	2		
	Своевременное прохождение медосмотров и диспансеризации работниками детского сад.	1		
	Контроль за качеством привозимых продуктов, выполнением натуральных и денежных норм питания	2		
	За работу, связанную с различными электронными базами и программами («Питание», и др.)	2		

<p><b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b></p>	<p>Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений членов администрации ДОУ, старшего воспитателя (предоставление информации, ведение документации, отчетов и т. д.)</p>	1		
	<p>Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципального уровня;</li> <li>- министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;</li> </ul>	2 3		
<p><b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b></p>	<p>Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству предоставляемых услуг. Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических требований. Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились.</p>	1		
<p><b>Сохранение и укрепление здоровья воспитанников</b></p>	<p>Снижение заболеваемости воспитанников (уменьшение количества пропущенных дней по болезни в сравнении с предыдущим отчетным периодом)</p>	1		
	<p>Отсутствие случаев травматизма с воспитанниками ДОУ.</p>	1		
	<p>Вакцинация против гриппа (и других заболеваний) воспитанников – не менее 90% от общего количества.</p>	1		
<p><b>Социальные (общественно значимые) критерии</b></p>	<p>Участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.</p>	1		

	Сотрудничество с городскими организациями здравоохранения	1		
	Информирование общественности (своевременное предоставление информации по вопросам сохранения и укрепления здоровья воспитанников для размещения на официальном сайте ДОУ)	1		
<b>ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА</b>		<b>Макс. оценка</b> <b>22</b>	<b>Итоговая самооценка</b>	<b>Итоговая оценка Комиссии</b>
Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____ ФИО работника				
«Принято» «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____ ФИО ответственного за прием оценочных листов				
С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен (на) и согласен (на) «__» _____ 20__ г. _____ (подпись) (ФИО работника)				

Лист оценки интенсивности труда **Заместителя по хозяйственной работе (завхоза) МБДОУ**  
«Детский сад №3 «Юля»

ФИО \_\_\_\_\_

за отчетный период \_\_\_\_\_

Показатель	Критерий	Оценка по критерию (балл)	Самооценка (баллы + текстовое пояснение)	Оценка комиссии (баллы)
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Увеличение объема выполняемых работ :выполнение обязанностей контрактного управляющего.	5		
	За организацию работы по ГЗ, ГО ЧС, пожарной безопасности (подготовка проектов приказов, разработка и ведение нормативной документации, инструктажей и др.)	3		
	За работу, связанную с различными электронными базами и Программами (bazgov.ru, zakupki): формирование отчетности, публикация информации и т.д.	3		
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения	2		
	- муниципального уровня; - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	3		
	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д. По укреплению материально-технической базы учреждения	2		
	Осуществление качественного контроля за работой вспомогательного персонала, за соблюдением санитарного состояния помещений и прилегающей территории ДОУ.	1		

	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1		
	Бесперебойная работа учреждения, в том числе своевременное заключение договоров, проведение ремонтных работ.	2		
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству предоставляемых услуг. Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических требований. Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились.	1		
	Отсутствие фактов нарушения законодательства в сфере закупок и качественная подготовка документации при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг	1		
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Организация и личное участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	1		
	Сотрудничество с социальными партнерами	1		
<b>ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА</b>		<b>Макс. оценка</b> <b>24</b>	<b>Итоговая самооценка</b>	<b>Итоговая оценка Комиссии</b>
Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____		ФИО работника		
«Принято» «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____				
С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен (на) и согласен (на) «__» _____ 20__ г. _____ (подпись) _____ (ФИО работника)				

## Лист оценки интенсивности труда делопроизводителя МБДОУ «Детский сад №3 «Юля»

ФИО \_\_\_\_\_

за отчетный период \_\_\_\_\_

Показатель	Критерий	Оценка по критерию (балл)	Самооценка (баллы + текстовое пояснение)	Оценка комиссии (баллы)
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Качественная организация документооборота ДОУ, своевременная подготовка документов к предоставлению в различные инстанции.	3		
	Участие в разработке и реализации документов стратегического значения, локальных актов ДОУ. Работа в комиссиях ДОУ.	2		
	Использование информационных технологий в ведении учёта и создании базы данных сетевых и финансовых показателей. Программы: Документы ПУ-6; СЗВК; СБИС, формирование отчетности, публикация информации и т.д.	3		
	Увеличение объема выполняемых работ (совмещение временно отсутствующего работника.	1-2 недели -1 3-4 недели – 2		
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения - муниципального уровня; - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3		
	Высокий объем работы повышенной юридической ответственности. Отсутствие фактов нарушения	3		

	законодательства в делопроизводстве, трудового законодательства.			
	Эффективное использование имущества и оборудования образовательного учреждения.	1		
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений заведующего и заместителя заведующего по ХР (предоставление информации, отчетов и т. д.)	1		
<b>Оперативность и профессиона- лизм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству предоставляемых услуг. Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно- гигиенических требований. Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились.	1		
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно- полезных акциях. Организация и личное участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	1		
<b>ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА</b>		<b>Макс. оценка 20</b>	<b>Итоговая самооценка</b>	<b>Итоговая оценка Комис- сии</b>

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись \_\_\_\_\_ ФИО работника

«Принято» «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись \_\_\_\_\_ ФИО ответственного за прием оценочных листов

С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен (на) и согласен (на)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(подпись)

(ФИО работника)

Лист оценки интенсивности труда **помощника воспитателя** МБДОУ «Детский сад №3 «Юля»

ФИО \_\_\_\_\_

за отчетный период \_\_\_\_\_

Показатель	Критерий	Оценка по критерию (балл)	Самооценка (баллы + текстовое пояснение)	Оценка комиссии (баллы)
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Посещаемость детьми учреждения (в отчетный период) не ниже 65% (ран.возраст) не ниже 70% (дошкольный возраст)	1		
	Подготовка помещения и оказание помощи в проведение занятий и различных мероприятий педагогам.	1		
	Участие в подготовке и проведении мероприятий ДОУ, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (утренников, праздников, семинаров, коллективных просмотров и т.п.)	1		
	Увеличение объема выполняемых работ (совмещение временно отсутствующего работника.	1-2 недели -1 3-4 недели - 2		
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения  - муниципального уровня; - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3		
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений	1		

	заведующего и заместителя заведующего по ХР			
	Эффективное использование имущества и оборудования образовательного учреждения.	1		
	Отсутствие замечаний контролирующих органов (мед. сестра, зам. зав. по АХЧ).	1		
	Сохранность имущества (бережное отношение к посуде, отсутствие сколов и т.п.). Экономное расходование энергоресурсов.	1		
	Добросовестное исполнение требований санитарно-эпидемиологического законодательства, в том числе соблюдение карантинных и эпидемиологических мероприятий.	1		
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству предоставляемых услуг. Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических требований. Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились.	1		
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Организация и личное участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	1		
<b>ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА</b>		<b>Макс. оценка</b>	<b>Итоговая самооценка</b>	<b>Итоговая оценка Комис-</b>

		<b>15</b>		<b>сии</b>
Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре «__» _____ 20__ г.				
Подпись		ФИО работника		
«Принято» «__» _____ 20__ г.				
Подпись ФИО ответственного за прием оценочных листов				
С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен (на) и согласен (на) «__» _____ 20__ г. _____ (подпись) (ФИО работника)				

Лист оценки интенсивности труда **Работников пищеблока** (повар, кухонный рабочий)  
МБДОУ «Детский сад №3 «Юля»

ФИО \_\_\_\_\_

за отчетный период \_\_\_\_\_

Показатель	Критерий	Оценка по критерию (балл)	Самооценка (баллы + текстовое пояснение)	Оценка комиссии (баллы)
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Посещаемость детьми учреждения (в отчетный период) не ниже 65% (ран.возраст) не ниже 70% (дошкольный возраст)	1		
	Увеличение объема выполняемых работ (совмещение временно отсутствующего работника.	1-2 недели - 1 3-4 недели - 2		
	За работу, связанную с различными электронными базами и программами («Питание», «Меркурий».)	2		
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения  - муниципального уровня; - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3		
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений заведующего, заместителя заведующего по ХР, медсестры	1		
	Отсутствие замечаний контролирующих органов (мед. сестра, зам. зав. по АХЧ).	1		

	Сохранность имущества (бережное отношение к оборудованию и инвентарю) Экономное расходование энергоресурсов.	1		
	Добросовестное исполнение требований санитарно-эпидемиологического законодательства, в том числе соблюдение карантинных и эпидемиологических мероприятий.	1		
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству предоставляемых услуг. Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических требований. Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились.	1		
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Организация и личное участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДООУ.	1		
<b>ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА</b>		<b>Макс. оценка 14</b>	<b>Итоговая самооценка</b>	<b>Итоговая оценка Комиссии</b>
Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____ ФИО работника				
«Принято» «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____ ФИО ответственного за прием оценочных листов				
С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен (на) и согласен (на) «__» _____ 20__ г. _____ (подпись) (ФИО работника)				

ФИО \_\_\_\_\_

за отчетный период \_\_\_\_\_

Показатель	Критерий	Оценка по критерию (балл)	Самооценка (баллы + текстовое пояснение)	Оценка комиссии (баллы)
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Увеличение объема выполняемых работ (совмещение временно отсутствующего работника.	1-2 недели -1 3-4 недели – 2		
	За работу, связанную с различными электронными базами и программами («Питание», «Меркурий».)	2		
	Контроль за качеством привозимых продуктов, сопроводительной документации	1		
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения  - муниципального уровня; - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3		
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений заведующего, заместителя заведующего по ХР, медсестры	1		
	Отсутствие замечаний контролирующих органов (мед. сестра, зам. зав. по АХЧ).	1		
	Сохранность имущества (бережное отношение к посуде, отсутствие сколов и	1		

	т.п.). Экономное расходование энергоресурсов.			
	Добросовестное исполнение требований санитарно-эпидемиологического законодательства, в том числе соблюдение карантинных и эпидемиологических мероприятий.	1		
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству предоставляемых услуг. Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических требований. Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились.	1		
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Организация и личное участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДООУ.	1		
<b>ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА</b>		<b>Макс. оценка</b> <b>14</b>	<b>Итоговая самооценка</b>	<b>Итоговая оценка Комиссии</b>
Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____		ФИО работника		
«Принято» «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____				
ФИО ответственного за прием оценочных листов				
С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен (на) и согласен (на) «__» _____ 20__ г. _____				
			(подпись)	(ФИО работника)

Показатель	Критерий	Оценка по критерию (балл)	Самооценка (баллы + текстовое пояснение)	Оценка комиссии (баллы)
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Увеличение объема выполняемых работ (совмещение временно отсутствующего работника.	1-2 недели -1 3-4 недели – 2		
	Участие в подготовке и проведении мероприятий ДООУ, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (утренников, праздников, семинаров, коллективных просмотров и т.п.)	1		
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения - муниципального уровня - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3		
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений заведующего, заместителя заведующего по ХР, медсестры	1		
	Отсутствие замечаний контролирующих органов (мед. сестра, зам. зав .по АХЧ).	1		
	Сохранность имущества Экономное расходование энергоресурсов.	1		
	Добросовестное исполнение требований санитарно-	1		

	эпидемиологического законодательства, в том числе соблюдение карантинных и эпидемиологических мероприятий.			
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству предоставляемых услуг. Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических требований. Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились.	1		
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Организация и личное участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДООУ.	1		
<b>ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА</b>		<b>Макс. оценка</b>  <b>12</b>	<b>Итоговая самооценка</b>	<b>Итоговая оценка Комиссии</b>
Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____		ФИО работника		
«Принято» «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____				
С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен (на) и согласен (на) «__» _____ 20__ г. _____ (подпись) (ФИО работника)				

Показатель	Критерий	Оценка по критерию (балл)	Самооценка (баллы + текстовое пояснение)	Оценка комиссии (баллы)
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Увеличение объема выполняемых работ (совмещение временно отсутствующего работника.	1-2 недели -1 3-4 недели – 2		
	Участие в подготовке и проведении мероприятий ДОУ, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (утренников, праздников, семинаров, коллективных просмотров и т.п.)	1		
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения - муниципального уровня - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3		
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений заведующего, заместителя заведующего по ХР, медсестры	1		
	Отсутствие замечаний контролирующих органов (мед. сестра, зам. зав .по АХЧ).	1		
	Сохранность имущества Экономное расходование энергоресурсов. Особые условия труда при выходе из строя технологического оборудования. Своевременная и качественная починка	1		

	спецодежды			
	Добросовестное исполнение требований санитарно-эпидемиологического законодательства, в том числе соблюдение карантинных и эпидемиологических мероприятий.	1		
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству предоставляемых услуг. Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических требований. Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились.	1		
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Организация и личное участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	1		
<b>ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА</b>		<b>Макс. оценка</b> <b>12</b>	<b>Итоговая самооценка</b>	<b>Итоговая оценка Комиссии</b>
Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____		ФИО работника		
«Принято» «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____				
ФИО ответственного за прием оценочных листов				
С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен (на) и согласен (на) «__» _____ 20__ г. _____ (подпись) _____ (ФИО работника)				

Показатель	Критерий	Оценка по критерию (балл)	Самооценка (баллы + текстовое пояснение)	Оценка комиссии (баллы)
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Увеличение объема выполняемых работ (совмещение временно отсутствующего работника.	1-2 недели -1 3-4 недели – 2		
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения - муниципального уровня - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3		
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений заведующего, заместителя заведующего по ХР, медсестры	1		
	Отсутствие замечаний контролирующих органов (мед. сестра, зам. зав .по АХЧ).	1		
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству предоставляемых услуг. Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических требований. Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились.	1		

<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Организация и личное участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	1		
<b>ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА</b>		<b>Макс. оценка</b>  <b>9</b>	<b>Итоговая самооценка</b>	<b>Итоговая оценка Комис- сии</b>
Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____ ФИО работника				
«Принято» «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____ ФИО ответственного за прием оценочных листов				
С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен (на) и согласен (на) «__» _____ 20__ г. _____ (подпись) (ФИО работника)				

Показатель	Критерий	Оценка по критерию (балл)	Самооценка (баллы + текстовое пояснение)	Оценка комиссии (баллы)
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Увеличение объема выполняемых работ (совмещение временно отсутствующего работника.	1-2 недели -1 3-4 недели – 2		
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения - муниципального уровня - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3		
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений заведующего, заместителя заведующего по ХР.	1		
	Сохранность имущества, экономное расходование энергоресурсов. (отсутствие поломок оборудования, инвентаря и т.п.).	1		
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились. Отсутствие замечаний (предписаний) контролирующих органов, администрации ДОУ, медицинского персонала. Отсутствие замечаний	1		

	(предписаний) по Актам проверок.			
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Организация и личное участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	1		
<b>ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА</b>		<b>Макс. оценка</b> <b>9</b>	<b>Итоговая самооценка</b>	<b>Итоговая оценка Комиссии</b>
Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____		ФИО работника		
«Принято» «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____ ФИО ответственного за прием оценочных листов				
С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен (на) и согласен (на) «__» _____ 20__ г. _____ (подпись) (ФИО работника)				

Показатель	Критерий	Оценка по критерию (балл)	Самооценка (баллы + текстовое пояснение)	Оценка комиссии (баллы)
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Увеличение объема выполняемых работ (совмещение временно отсутствующего работника.	1-2 недели -1 3-4 недели – 2		
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения - муниципального уровня - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3		
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений заведующего, заместителя заведующего по ХР.	1		
	Сохранность имущества, экономное расходование энергоресурсов. (отсутствие поломок оборудования, инвентаря и т.п.).	1		
	Добросовестное исполнение требований санитарно-эпидемиологического законодательства, в том числе соблюдение карантинных и эпидемиологических мероприятий.	1		
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству предоставляемых услуг. Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам	1		



за отчетный период \_\_\_\_\_

Показатель	Критерий	Оценка по критерию (балл)	Самооценка (баллы + текстовое пояснение)	Оценка комиссии (баллы)
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Увеличение объема выполняемых работ (совмещение временно отсутствующего работника.	1-2 недели -1 3-4 недели – 2		
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения - муниципального уровня - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3		
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений заведующего, заместителя заведующего по ХР.	1		
	Сохранность имущества, экономное расходование энергоресурсов. (отсутствие поломок оборудования, инвентаря и т.п.).	1		
	Добросовестное исполнение требований санитарно-эпидемиологического законодательства, в том числе соблюдение карантинных и эпидемиологических мероприятий.	1		
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству предоставляемых услуг. Отсутствие замечаний	1		

<b>компетенцию работника</b>	(предписаний) по Актам проверок. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических требований. Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились.			
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Организация и личное участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	1		
<b>ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА</b>		<b>Макс. оценка</b> <b>10</b>	<b>Итоговая самооценка</b>	<b>Итоговая оценка Комиссии</b>
Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____ ФИО работника				
«Принято» «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____ ФИО ответственного за прием оценочных листов				
С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен (на) и согласен (на) «__» _____ 20__ г. _____ (подпись) (ФИО работника)				

Показатель	Критерий	Оценка по критерию (балл)	Самооценка (баллы + текстовое пояснение)	Оценка комиссии (баллы)
<b>Интенсивность и напряженность работы</b>	Увеличение объема выполняемых работ (совмещение временно отсутствующего работника.	1-2 недели -1 3-4 недели – 2		
<b>Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде</b>	Наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей и т. д.) министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения - муниципального уровня - министерств и ведомств Российской Федерации, Республики Крым, соответствующих профилю деятельности учреждения;	2 3		
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность и качество выполнения поручений заведующего, заместителя заведующего по ХР.	1		
	Сохранность имущества, экономное расходование энергоресурсов. (отсутствие поломок оборудования, инвентаря и т.п.).	1		
	Добросовестное исполнение требований санитарно-эпидемиологического законодательства, в том числе соблюдение карантинных и эпидемиологических мероприятий.	1		
<b>Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника</b>	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству предоставляемых услуг. Отсутствие замечаний (предписаний) по Актам проверок.	1		

	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических требований. Отсутствие жалоб (письменных или устных), граждан (работников учреждения, родителей (законных представителей) воспитанников и т. д., факты которых подтвердились.			
<b>Социальные (общественно значимые) критерии</b>	Участие в муниципальных, республиканских проектах социокультурной направленности, общественно-полезных акциях. Организация и личное участие в субботниках. Выполнение мероприятий по благоустройству территории и помещений ДОУ.	1		
<b>ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА</b>		<b>Макс. оценка</b> <b>10</b>	<b>Итоговая самооценка</b>	<b>Итоговая оценка Комиссии</b>
Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____		ФИО работника		
«Принято» «__» _____ 20__ г.				
Подпись _____				
ФИО ответственного за прием оценочных листов				
С результатами рассмотрения оценочного листа комиссией ознакомлен (на) и согласен (на) «__» _____ 20__ г. _____				
			(подпись)	(ФИО работника)

