ПРИНЯТО
На заседании Управляющего совета
протокол № 03
от 29.12.2023г

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета МДОУ ЦРР – детского сада № 21
Литвинова А.В.
29.12.2023

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ ЦРР – детского сада № 21 «Малышок»
М.В. Свит
Приказ № 48/01 от 29.12.2023

Марина Викторовна Свит
Подписано: Марина Викторовна Свит
DN: cn=Марина Викторовна Свит, c=RU, o=МБДОУ ЦРР - детский сад №21, ou=заведующий, email=n.detsad21@yandex.ru
Дата: 2026.10.29 11:31:25 +07'00'

ПОЛОЖЕНИЕ

по определению значений показателей качества и результативности труда педагогических работников и административно-управленческого персонала муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка – детского сада №21 «Малышок» города Новоалтайска Алтайского края

(в новой редакции)

Введено в действие с 01.10.2023

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников и административно- управленческого персонала (далее - Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка – детского сада № 21 «Малышок» города Новоалтайска Алтайского края (далее - ДОО).

1.2. Цель оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников - повышение качества образовательных услуг, обеспечение зависимости оплаты труда от эффективности и качества работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

1.3. Задачами проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников являются:

- проведение системной самооценки педагогом результатов, эффективности и качества собственной профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества своего труда;
- индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

2. Основания и порядок проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников.

2.1. Основанием для оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений педагога).

2.2. Портфолио - способ фиксирования, накопления и оценки результатов, эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио педагогического работника - индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в педагогической деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

2.3. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения эффективности и качества профессиональной деятельности на основе критериев оценки эффективности и качества профессиональной деятельности, утвержденных локальным актом ДОУ и содержит самооценку его труда.

2.4. Для проведения объективной внешней оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагога на основе его портфолио в ДОО приказом руководителя создается экспертный совет, состоящий из представителей администрации ДОО, педагогического коллектива, профсоюзного комитета. Решения совета принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.5. Председателем экспертного совета назначается старший воспитатель ДОО. Председатель экспертного совета несет ответственность за его работу, своевременное оформление документации в соответствии с требованиями делопроизводства.

2.6. Результаты работы экспертного совета оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся администрацией ДОО.

2.7. Для проведения внешней оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагога экспертный совет формирует из своего состава экспертные группы (в

составе не менее трех человек), за которыми решением совета закрепляются педагогические работники ДОО для проведения оценки их портфолио. Список педагогов и закрепленных для их оценки экспертов утверждается руководителем ДОО на основании представления председателя экспертного совета.

2.8. В установленные приказом руководителя ДОО сроки (не менее чем за две недели до заседания Управляющего Совета ДОО, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда) педагогические работники передают в экспертный совет собственное портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей эффективности и качества профессиональной деятельности с приложением заверенных руководителем ДОО, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

2.9. Экспертная группа в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку эффективности и качества профессиональной деятельности педагогов соответствии с критериями оценки за отчетный период, утвержденных положением образовательной организации.

2.10. Результаты экспертной оценки оформляются экспертной группой в оценочном листе эффективности и качества профессиональной деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель эффективности и качества и сопровождаются комментарием.

2.11. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагога, подписывается всеми членами экспертной группы, доводится для ознакомления под роспись педагогу и передается в экспертный совет ДОО.

2.12. На основании представленных экспертными группами оценочных листов экспертный совет ДОУ готовит заключение об эффективности и качестве профессиональной деятельности педагогов образовательной организации, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и передает его в установленные сроки руководителю ДОУ для подготовки доклада на Управляющий совет ДОО. Заключение подписывается председателем экспертного совета и председателем профсоюзного комитета организации.

3. Критерии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагога.

3.1. Настоящим положением утверждается минимальный обязательный набор критериев оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников (приложение 1).

3.2. Для обеспечения стимулирования роста профессионального уровня педагогов ДОО самостоятельно разрабатывает и утверждает критерии и показатели, необходимые для решения задач, стоящих перед ДОО по повышению качества образовательных услуг.

3.3. Форма оценочного листа эффективности и качества профессиональной деятельности педагога разрабатывается и утверждается ДОО самостоятельно.

3.4. Определение размера выплат производится по согласованию с Управляющим Советом ДОО, обеспечивающим демократический государственно-общественный характер управления учреждением (далее – «Совет»), на основании представления руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

Руководитель учреждения предоставляет Совету аналитическую информацию (оценочный лист) о результатах деятельности педагогов.

Оценочный лист с соответствующими показателями подписывается руководителем учреждения, предоставляется педагогу для ознакомления под роспись и передается в Совет.

Совет принимает решение о размере выплаты большинством голосов от числа присутствующих на открытом голосовании. При этом на заседании Совета должно присутствовать не менее половины его членов. Решение Совета оформляется протоколом. На основании протокола заседания Совета руководитель издает приказ.

4. Стимулирующая надбавка педагогическим работникам

4.1.1 Стимулирующая надбавка педагогическим работникам ДОО (далее - "выплата") вводится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации в области инновационной деятельности.

Основанием для предоставления выплаты является результативность деятельности педагогов по следующим направлениям (приложение 2):

- воспитательно-образовательная работа с детьми, направленная на сохранение и укрепление их физического и психического здоровья, развитие их творческих способностей (качественная подготовка к конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д.);

- участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта (участие в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах и т.п.).

4.1.2. Выплаты устанавливаются в соответствии со следующими коэффициентами:

1) коэффициент профессионального роста (Кпр);

2) коэффициент посещаемости (Кп).

Количество и наименование коэффициентов, а также их размеры являются обязательными для определения размера выплаты.

Определение размера выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам на основании утвержденных критериев дифференцированной оценки деятельности педагогов осуществляется по итогам каждого месяца.

4.2. Коэффициенты и выплаты стимулирующих надбавок

4.2.1 Коэффициент профессионального роста педагога (Кпр) - 1,2.

Для установления размера коэффициента профессионального роста педагога учитываются следующие факторы:

- обобщение педагогом опыта работы и представление его на различных уровнях;
- участие в методических объединениях;
- выступления, открытые занятия, мероприятия, утренники, мастер-классы в рамках конференций, "круглых столов", семинаров, педагогических чтений;
- участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней;
- подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях;

- на муниципальном уровне, внутри ДОО– 1,04;
- на краевом уровне – 1,08;
- на всероссийском уровне– 1,12;

4.2.2 Коэффициент посещаемости (Кп), Кп <= 1.

Коэффициент посещаемости при определении размера выплаты воспитателям (Кпв) рассчитывается по формуле:

Кпв = Нгф / Нг, где:

Нгф - фактическая численность детей в группе;

Нг - списочная численность детей в группе.

4.2.3. Коэффициент посещаемости при определении размера выплаты иным педагогическим работникам (музыкальным работникам, учителям-дефектологам, учителям-логопедам, педагогам-психологам, воспитателям по физической культуре, воспитателям по ИЗО, старшему воспитателю и старшему методисту) (Кпп) рассчитывается по формуле:

Кпп = Нуф / Ну, где:

Нуф - фактическая численность детей в учреждении;

Ну - списочная численность детей в учреждении.

Размер стимулирующей надбавки (Рсв) воспитателям рассчитывается по формуле:

Рсв = Бв х Кпр х Кп, где:

Бв - базовая сумма в размере 800 рублей;

Кпр - коэффициент профессионального роста педагога;

Кп - коэффициент посещаемости.

4.2.4. Размер стимулирующей надбавки (Рсп) иным педагогическим работникам (музыкальным работникам, учителям-дефектологам, учителям-логопедам, педагогам-психологам, воспитателям по физической культуре, воспитателям по ИЗО, старшему воспитателю и старшему методисту:

Рсп = Бп х Кпр х Кп, где:

Бп - базовая сумма в размере 700 рублей;

Кпр - коэффициент профессионального роста педагога;

Кпп - коэффициент посещаемости.

5. Стимулирующая надбавка административно- управленческого персонала

5.1. Руководителю, заместителю руководителя ДОО устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работников.

Выплаты стимулирующего характера руководителю за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяются учредителем.

5.3. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителя руководителя определяется в соответствии с оценочным листом (приложение 3), путем умножения количества набранных стимулирующих баллов на стоимость одного балла.

Ежемесячная выплата за непрерывный стаж работы заместителя руководителя устанавливается от оклада с учетом стажа работы ДОО на должности заместителя руководителя по основному месту работы по основной должности в следующих размерах:

от 5 лет до 10 лет- 5%

от 10 лет до 15 лет – 10%

свыше 15 лет – 15%

6. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности педагогов и административно- управленческого персонала.

6.1. В случае несогласия работника с оценкой эффективности и качества его профессиональной деятельности, данной экспертной группой, он вправе в трехдневной срок с момента ознакомления, подать в экспертный совет ДОО апелляцию.

6.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя экспертного совета с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

6.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной группы и процедуре оценки.

6.4. На основании поданной апелляции председатель экспертного совета в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения заседание экспертного совета, на которое в обязательном порядке приглашаются члены экспертной группы и работник, подавший апелляцию.

6.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены экспертного совета проводят проверку правильности оценки, данной экспертной группой, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

6.6. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе подать апелляцию в специально созданную конфликтную комиссию учреждения с указанием конкретных критериев, по которым возникло разногласие, и документальных данных.

На основании поданной апелляции конфликтная комиссия учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции собирается для ее рассмотрения.

В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии учреждения проводят дополнительную проверку оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя учреждения (оценочным листом результатов профессиональной деятельности работника), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

Оценка, данная конфликтной комиссией учреждения по итогам результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Управляюшего Совета, на основании чего руководитель учреждения издает соответствующий приказ.

6.7. Применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат или для произвольного снижения их размера, а также не являются препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным

участием в осуществлении отдельных видов деятельности и достижением определенных результатов труда.

Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы стимулирующих выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

Решения о лишении права на стимулирующие выплаты и о восстановлении в правах на стимулирующие выплаты работникам ДОО утверждаются приказом руководителя ДОО.

Приложение 1

Критерии оценки качества работы

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

о показателях деятельности **педагога**

МБДОУ ЦРР – детского сада № 21 «Малышок» города Новоалтайска Алтайского края

за период с _____по _____

Является основанием для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда.

_____

ФИО педагога

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности педагогических работников ДОО	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности педагогических работников ДОО (единица измерения, например баллы)	Самооценка педагога	Оценка экспертной комиссии	Примечания
1. Создание условий для образовательной деятельности.				
1.1. Участие в разработке и реализации основной образовательной программы с учетом ФГОС ДО.	Участие в разработке адаптированной образовательной программы ДОО – до 5 баллов; - Участие в разработке и составлении приложений к образовательной программе ДОО – до 3 баллов;			
1.2. Реализация дополнительных проектов (программ)	Составление и реализация проектов, направленных на повышение качества обучения и воспитания детей в рамках внедрения ФГОС ДО: - долгосрочный проект -2 балла - краткосрочный - 1 балл.			
1.3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Использование инновационных технологий, интерактивных форм работы с родителями: -открытые мероприятия – 2 балла; - Очное участие родителей в конкурсах, фестивалях, спортивных мероприятиях: -краевой уровень - 6 баллов (1-3 места), 4 балла (участие, лауреатство); - городской уровень – 5 балла (1-3 места), 3 балл (участник, лауреат); Участие родителей в совместных с детьми конкурсах детского творчества (поделки, рисунки) городской уровень – 3 балла (1-3 места), 1 балл (участник, лауреат); - в ДОО – 2 балла (1-3 места), 1 балл (участие). Участие в выставках совместного творчества с детьми - 1балл			
1.4.Обеспечение коррекционно-образовательного процесса	Подготовка документации для кейс-пакета для детей с ОВЗ и детей-инвалидов, написание характеристик по запросу родителей - 0,5 баллов за ребёнка.			

1.5. Организация и проведение утренников, развлечений, досугов для детей.	Исполнение ролей: - эпизодическое исполнение роли – 1 балл; - роль за ширмой -2 балла; - роли, требующие длительного пребывания на утреннике, или в качестве ведущего – 2 балла. Выступление на празднике двух ведущих – 1 балл. - роль на другой группе, не в рабочее время – 1 балл. Изготовление атрибутов, костюмов – 1 балл.			
Совокупная значимость критериев разделу: (не более 20 баллов)				
2. Развитие воспитанников и сохранение здоровья.				
2.1. Безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм – 3 балла.			
2.2. Участие и результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, проектах	Участие воспитанников в мероприятиях: Дистантно – (не более 10 баллов) 1-3 место 2 балла участник, лауреат -1 балл Очное участие: - всероссийский и краевой уровень - 5 баллов (1-3 места), 4 балла (участник, лауреат); - городской уровень – 3 балла (1-3 места), 2 балла (участник, лауреат); - в ДОО – 2 балла (1-3 места), 1 балл (участник, лауреат).			
2.3.Успещная адаптация детей от 2х до 4х лет	За ребёнка-0,5 баллов.			
2.4. Коэффициент заболеваемости, посещаемости и наполняемости групп.	Стабильно низкий процент заболеваемости - 0 – 2 баллов; Стабильно высокий процент фактической посещаемости – 0 – 5 баллов;			
Совокупная значимость критериев разделу:				
3. Саморазвитие и самодисциплина педагога.				
3.1. Развитие профессиональной компетенции педагога	Обобщение педагогом опыта работы и представление его на различных уровнях: мастер-классы, «круглые столы», педсоветы, пед.форумы с использованием медиа-ресурсов: На уровне ДОО: - 2 балла; На уровне города - 3 балла; На уровне края - 5 баллов; Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях из опыта работы и т.п. (не более 5) - 3 балла Участие в вебинарах, семинарах, форумов, стажерских практик, курсов – 1			

	балл Видеозапись совместной деятельности с детьми в рамках обобщения опыта - 5 баллов. Работа в творческих, экспертных, аттестационных группах, комиссиях: ДОО – 1 балл; город, край - 5 баллов.			
3.2. Реализация проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОО у родителей и общественности	Работа на консультационном пункте ДОО – 3 балла. Работа на сайте ДОО, социальных мессенджерах (Одноклассники, В Контакте) размещение видео и фотопрезентаций – 1 балл за месяц. Предоставление фотоотчета (по запросу администрации) за полугодие – 2 балла Оформление залов, холла, коридоров и т.д ДОО – 1 балл за мероприятие. Изготовление буклетов, газет – 1 балл за вид; Изготовление видеофильмов с использованием специальных программ о деятельности детского сада, детей, опыте педагогов и т.д. с предоставлением видеоматериалов в методкабинет детского сада – 3 балла за каждый педагогу, изготовившему фильм; Педагогам-участникам фильма и педагогам, подготовившим детей к съемкам – 1 балл за каждое.			
3.3. Коэффициент победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства на различных уровнях	В течение одного года победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства: «Воспитатель года», «Педагогический дебют». - краевого – 10 баллов; - городского –7 баллов; участникам конкурсов профессионального мастерства: - краевого – 7 баллов; - городского – 5 баллов. В течение периода победителям и призерам конкурсов в ДОО: - первое место – 3 баллов; - второе, третье – 2 балла; - участие -1 балл. Победителям и лауреатам всероссийских, региональных (дистантных) конкурсов учебно-методических материалов не более 2-ух: 1-3 место – 3 балла; участники -1 балл городских: 1-3м место – 4 балла. Участники - 2 балла			

3.4. Исполнительская дисциплина педагогического работника	Качественная подготовка документации на ПМПК – 1 балл за ребенка.			
3.5. Коэффициент за дополнительную нагрузку, интенсивность и напряженность работы	Работа со студентами, проходящих практику – 2 балла Работа с детьми 2х и более возрастов (не менее 10% - 1 балл, 20% - 2 балла, 30% - 3 балла, 40% - 4 балла). Участие в ремонте - 0 – 4 баллов. Участие в акциях по благоустройству и оформлению территории детского сада – (субботники), образовательной среды к празднику и др. - 1 балл за акцию. Оформление и уход за закрепленной территории при наличии фото отчета – 1 балл за месяц			
3.6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей – 1 балл, Отсутствие конфликтной ситуации с коллегами и работниками ДОУ – 1 балл Отсутствие замечаний со стороны администрации – 1 балл			
3.7. Качественное ведение документации	Качественное ведение документации группы – 1 балл Сдача документов, анкет, справок, отчетов в утвержденные сроки – 1 балл			
Совокупная значимость критериев разделу:				
Общая совокупность баллов по всем разделам (не более 70 баллов)				

Дата: ____. _____. 20___ г. Подпись педагога _____/_____/

Подпись руководителя _____/_____/

приложение 2

Оценочный лист

результативности профессиональной деятельности педагога _____ 20___

_____

должность Фамилия, Имя, Отчество педагогического работника

№ п/п	Коэффициенты	Баллы	Пояснения
1.	Коэффициент профессионального роста Кп.р. = 1, 2 (О-1,2 баллов)		
	обобщение педагогом опыта работы и представление его на: на муниципальном уровне, внутри ДОУ– 4 балла на краевом уровне – 8 баллов на всероссийском уровне – 12 баллов		
	участие в методических объединениях: на муниципальном уровне, внутри ДОУ– 4 балла на краевом уровне – 8 баллов на всероссийском уровне – 12 баллов		
	выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, "круглых столов", семинаров, педагогических чтений: на муниципальном уровне, внутри ДОУ– 4 балла на краевом уровне – 8 баллов на всероссийском уровне – 12 баллов		
	участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней: на муниципальном уровне, внутри ДОУ– 4 балла на краевом уровне – 8 баллов на всероссийском уровне – 12 баллов		
	подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях: на муниципальном уровне, внутри ДОУ– 4 балла на краевом уровне – 8 баллов на всероссийском уровне – 12 баллов		
2.	Коэффициент посещаемости Кпв ≤ 1, Кпп ≤ 1		
	Нагрузка		
	Сумма стимулирующей добавки:		

С результатом оценки моей деятельности ознакомлен (а)

_____ _____ / _____ /

Дата подпись расшифровка подписи

Приложение 3

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

показателей и критериев качества и результативности труда для определения стимулирующей надбавки заместителя заведующего по АХЧ за период _____

ФИО _____

№	Критерии	Показатели	Баллы	Самооценка	Баллы комиссии
1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов. 0- предписания имеются, не выполнены 1- предписания имеются, предприняты действия по их устранению 2- предписания имеются, но устранены в срок или досрочно 3- предписаний нет	0-3 за каждую проверку в отчетном периоде		
2.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории ДОУ: 0 – деятельности нет 1 - деятельность осуществляется периодично 2 - деятельность ведется регулярно, замечаний нет	0-2		
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно – гигиеническое состояние помещений (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций).	0 – жалобы имеются 1 - жалобы есть, но оперативно устраняются 2 - жалоб нет	0-2		
4.	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок.	Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок 0 – заявки не выполняются 1 заявки выполняются частично 2 заявки выполняются в срок, проявляется инициатива	0-2		
5.	Организация выполнения требований по охране труда и отсутствие травматизма	0 – деятельности нет 1 - деятельность осуществляется периодично	0-2		

	технического персонала.	2 деятельность ведется регулярно, замечаний нет			
6.	Пожарная и антитеррористическая безопасность в ДОУ Обеспеченность ДОУ средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение их рабочего состояния.	0 – деятельности нет 1 - деятельность осуществляется периодично 2 деятельность ведется регулярно, проводятся инструктажи, обучение, тренировки, замечаний нет	0-2		
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	0 – деятельности нет 1 - деятельность осуществляется периодично 2 деятельность ведется регулярно, проводятся инструктажи, обучение, тренировки, замечаний нет	0-2		
7.	Качественная подготовка и организация ремонтных работ.	0 – деятельности нет 1 - деятельность осуществляется периодично 2 ремонт проведен качественно в срок, замечаний нет	0-2		
8.	Своевременная постановка на учет и списывание с учета материальных ценностей.	0 – деятельности нет 1 - деятельность осуществляется периодично без плана 2 деятельность ведется регулярно согласно плана (1 раз в квартал), замечаний нет	0-2		
9.	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря.	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности ДОУ (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	1 за договор		
		Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	1 за пакет документов		
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, инвентаризации товарно-материальных ценностей. 0 – замечания имеются 1 – замечания имеются, но устранены в срок	0-2		

		2 замечаний нет			
10.	Своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов.	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, инвентаризации товарно-материальных ценностей. 0 – замечания имеются 1 – замечания имеются, но устранены в срок 2 замечаний нет	0-2		
11.	Успешность работы ДОУ	Обеспечение качественного выполнения требований СанПиНа 0 – замечания имеются 1 – замечания имеются, но устранены в срок 2 замечаний нет	0-2		
		Сокращение неэффективных расходов, экономия потребления электроэнергии, воды, теплоэнергии и пр.). 0 – имеются случаи неэффективного использования оборудования, наблюдается рост ком расходов 1 – ком платежи в пределах установленных нормативов 2 - ведется работа по организации режима экономии, имеется экономия ком. платежей,	0-2 за каждый вид (свет, гор. и хол. водоснабжение)		
12.	Генеральные уборки ДОУ, субботники (своевременная организация и проведение.)	0 – работа не ведется 1 – работа ведется периодически, только под контролем руководителя 2 уборки и субботники организуются регулярно, согласно плана работы, проводятся качественно и в срок	0-2		
13.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ, исполнение приказов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации.	0 – документации нет 1 – документация ведется хаотично, частично 2 – к документации замечаний нет. Имеется личный план работы, текущая документация и отчеты ведутся в срок **3** + ведется документация по учету заключенных договоров, расходованию финансовых средств по статьям ФХД, коммунальным платежам	0-3		
14.	Участие в работе комиссий, выполнение отдельных поручений и несение ответственности за определенные виды работ	0 – работа в пределах своей должностной инструкции 1 – выполнение дополнительных заданий, поручений, участие в комиссиях – за каждое	0-2		

	по приказу руководителя, разработка дополнительных документов (паспортов, инструкций, планов и пр.)	2 - за качественное выполнение дополнительных документов			
15.	Ведение здорового образа жизни	0 – больще 2 б/листов в год или продолжительность б/листа более 30 дней. 1- б/лист 1-2 в год продолжительностью менее 14 дней кждый 2 - отсутствие больничных листов	0-2		
		ВСЕГО:			
Максимальный итоговый балл - 70					

«_____»_____ 20_____ г. _____ .

Члены экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда:
Председатель комиссии: _____
Члены комиссии:
_____
_____