



Городской округ Ханты-Мансийск
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №23 «БРУСНИЧКА»
(МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 23 «БРУСНИЧКА»)

Согласовано: _____ Л.М. Позднякова
Председатель профкома
МБДОУ «Детский сад № 23 «Брусничка»
«03» сентября 2024 г.

Утверждено: _____ И.М. Сёмина
Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 23 «Брусничка»
Приказ от «03» сентября 2024 г. №332 -О

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления стимулирующих выплат работникам Муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №23 «Брусничка»

г. Ханты-Мансийск,
2024 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам (далее – Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №23 «Брусничка» (далее – Учреждение, ДОО), определяет механизм установления стимулирующих выплат работникам ДОО.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Указами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе с учетом приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13.11.2023 года № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», муниципальными правовыми актами города Ханты-Мансийска.

1.3. Целью данного Положения является установление стимулирующих выплат, направленных на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учёт индивидуальных результатов и личного вклада в коллективные достижения, способствующих увеличению эффективности деятельности образовательного учреждения по реализации уставных целей и задач.

1.4. Данное Положение определяет перечень, размеры стимулирующих выплат и критерии их установления. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливает Комиссия по установлению стимулирующих выплат ДОО, состав которой утверждается приказом ДОО.

1.5. Положение регламентирует порядок установление стимулирующих выплат работникам Учреждения и определяет механизм их распределения.

1.6. Стимулирующие выплаты учитываются в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения в составе фонда оплаты труда и финансируются в пределах утвержденных ассигнований за счет бюджетных средств, средств от приносящей доход деятельности и иных внебюджетных источников.

2. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов) за счет субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным и автономным организациям из бюджета города Ханты-Мансийска, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения

функций организации (включая выполнение ею муниципального задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников организации.

3. Виды, размер и периодичность стимулирующих выплат

В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за месяц, год;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая установление (снижение) выплат стимулирующего характера, решение принимается с осуществлением демократических процедур, комиссией с участием председателя первичной профсоюзной организации.

3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и уровнем результативности работы, и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Порядок установления выплаты закрепляется настоящим Положением.

Выплата устанавливается на срок не более года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника или в абсолютном размере, согласно установленных Критерий эффективности деятельности и количественных показателях, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы каждого сотрудника учреждения.

Критерии эффективности деятельности за интенсивность и высокие результаты работы по должностям приведены **в приложении № 1** к настоящему Положению.

Максимальное количество планового значения показателей в процентном отношении для каждой категории работников распределяется следующим образом:

- специалисты (за исключением педагогических работников) – 50%;
- служащие (в т. ч. учебно-вспомогательный персонал) – 50%;
- рабочие – 15%.

Для вновь принятых работников на срок 1 год – не менее 10%.

Для специалистов (за исключением педагогических работников), служащих (в т. ч. учебно-вспомогательного персонала) выплата за

интенсивность и высокие результаты производится ежемесячно, с даты приема на работу, за счет фонда оплаты труда.

Для административно-управленческого персонала (заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурных подразделений), педагогических работников выплата за интенсивность и высокие результаты производится ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения, устанавливаемыми приказом Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска (далее – Департамент).

При присуждении государственной награды, ведомственных знаков работнику выплачивается единовременная выплата, в течение месяца после получения награды по месту основной работы и основной занимаемой должности:

- 10 000 рублей – за присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации;
- 7 000 рублей – за присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации;
- 5 000 рублей – за присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа;
- 3 000 рублей – за присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа;
- 7 000 рублей – за присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак);
- 3 000 рублей – присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)

3.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным Департаментом¹.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада) работника или в абсолютном размере.

Критерии эффективности деятельности за качество выполняемых работ по должностям (заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители

¹ Приказ Департамента от 02.09.2024 №666 «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска».

структурных подразделений, педагогические работники) приведены в **приложении № 2** к настоящему положению.

Максимальное количество планового значения показателей в процентном отношении для каждой категории работников распределяется следующим образом:

- административно-управленческий персонал (заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурных подразделений) – 50%;
- педагогические работники – 50%.

Для вновь принятых работников на срок 1 год – не менее 10%.

Выплата за качество выполняемых работ для административно-управленческого персонала (заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурных подразделений) и педагогических работников производится ежемесячно, за счет средств фонда оплаты труда.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще одного раза в полугодие календарного года по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

Работник заполняет карту оценки качества выполняемой работы:

- за год до 20 января;

Выплата за качество выполняемой работы для специалистов (за исключением педагогических работников), служащих (в т. ч. учебно-вспомогательного персонала), рабочих производится ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности в абсолютном размере согласно **приложения № 3** к настоящему Положению.

3.2.1. Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников. Показатели, критерии эффективности и размеры стимулирующей выплаты за особые достижения приведены в таблице 1 настоящего Положения.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией для всех категорий работников.

Карты оценки качества выполняемых работ за особые достижения при выполнении услуг (работ) приведены в **приложении № 4** к настоящему Положению.

Таблица 1

Показатели,
критерии эффективности и размеры стимулирующей выплаты
ЗА ОСОБЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ УСЛУГ (РАБОТ)

№	Критерии эффективности	Показатель эффективности	Основание для установления показателя	Сумма (руб.)
1.	Результативность участия воспитанников в смотрах-конкурсах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня (муниципального, регионального, всероссийского).	1 место 2 место 3 место Участие (организация)	Грамоты, дипломы, выписки из приказов организаторов конкурса	2 000 1 500 1 000 500 (500)
2.	Результативность участия воспитанников в интернет-конкурсах	Призовые места	Грамоты, дипломы победителей, призеров	300
3.	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	Регионального, Федерального уровня 1 место 2 место 3 место Участие (организация)	Грамоты, дипломы, выписки из приказов организаторов конкурса	20 000 15 000 10 000 5 000 (от 2 000 до 5 000)
		Муниципального уровня 1 место 2 место 3 место Участие (организация)		15 000 10 000 50 000 2 000 (от 1 000 до 2 000)
		На уровне МБДОУ 1 место 2 место 3 место Участие (организация)		2 000 1 500 1 000 500 (500)
4.	Участие педагогов в творческих интернет-конкурсах, публикация статей, разработок на педагогических порталах, книжных изданиях	Интернет публикации Интернет конкурс (призовые места)	Сертификаты о публикации Грамоты, дипломы победителей,	500 300

		Публикации статей	призеров Подтверждение размещения статьи, публикации	от 1 000 до 3 000
5.	Организация и проведение массовых, методических, открытых мероприятий в МБДОУ педагогическими и прочими работниками.	В зависимости от сложности и качества проведения	Приказ МБДОУ, служебная записка руководителя структурного подразделения, лица его заменяющего об участии работника	от 300 до 10 000
6.	Организация, проведение, участие в значимых массовых, праздничных, методических, открытых мероприятиях на муниципальном уровне педагогическими и прочими работниками.	В зависимости от сложности и качества проведения	Приказ МБДОУ, служебная записка руководителя структурного подразделения, лица его заменяющего об участии работника	от 500 до 10 000
7.	Выполнение сложных и важных работ, поручений.	В зависимости от сложности	Приказ МБДОУ, служебная записка руководителя структурного подразделения, лица его заменяющего об участии работника	от 500 до 20 000
8.	Выполнение строительных, ремонтных работ. Озеленение территории, оформление участков, помещений, оформление интерьера, общественных мест учреждения	В зависимости от сложности	Приказ МБДОУ, служебная записка руководителя структурного подразделения, лица его заменяющего об участии работника	от 500 до 20 000

3.3. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

Выплаты по итогам работы за месяц производится ежемесячно, в пределах экономии средств фонда оплаты труда в размере до 10%.

Выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж

работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии). Конкретный размер выплаты по итогам работы за год определяется локальным актом работодателя по согласованию с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим деятельность Департамента и подведомственных ему организаций.

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения.

Таблица 2

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, решений, поручений, приказов	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

3.4. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная доплата:

за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклада) в месяц;

за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада) в месяц.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения

4.1. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Департамента².

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение принимается общим собранием работников и утверждается приказом руководителя учреждения.

5.2. Настоящее положение вступает в силу с момента издания приказа об утверждении положения и действует до принятия нового.

5.3. Изменения и дополнения к настоящему положению принимаются на общем собрании трудового коллектива учреждения и утверждаются приказом руководителя.

² Приказ Департамента от 28.08.2024 № 287-лс «Об утверждении Порядка установления и снижения стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска».

КАРТА
оценки интенсивности и высоких результатов работы
для заместителей руководителя, главного бухгалтера,
руководителей структурных подразделений, педагогических работников

за _____ 20__ г.
месяц

фамилия, имя, отчество работника

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Диапазон выплаты (в абсолютном размере), руб.	Самоанализ (в абсолютном размере), руб.	Оценка комиссии (в абсолютном размере), руб.
1.	Высокая результативность работы	от 1 000 до 10 000		
2.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	от 1 000 до 10 000		
3.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации	от 1 000 до 10 000		
ИТОГО:		30 000		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель

подпись

расшифровка подписи работника

КАРТА
оценки интенсивности и высоких результатов работы
для специалистов (за исключением педагогических работников), служащих
(в т. ч. учебно-вспомогательного персонала)

**за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок
или сокращенный период**

за _____ 20__ г.
месяц

фамилия, имя, отчество работника

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Плановое значение показателя* (%)	Самоанализ (%)	Оценка комиссии (%)
1.	Высокая результативность работы	0-20		
2.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	0-15		
3.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации	0-15		
ИТОГО:		50		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель
структурного подразделения

подпись

расшифровка подписи работника

* для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%.

КАРТА
оценки интенсивности и высоких результатов работы
для рабочих

**за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок
или сокращенный период**

за _____ 20__ г.
месяц

фамилия, имя, отчество работника

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Плановое значение показателя* (%)	Самоанализ (%)	Оценка комиссии (%)
1.	Высокая результативность работы	0-5		
2.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	0-5		
3.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации	0-5		
ИТОГО:		15		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель
структурного подразделения

подпись

расшифровка подписи работника

* для вновь принятых на срок 1 год – не мене 10%.

**КАРТА
оценки качества выполняемой работы**

за период с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года

фамилия, имя, отчество работника

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Плановое значение показателя* (%)	Самоанализ (%)	Оценка комиссии (%)
1.	Качественное выполнение годового плана ДОУ. Реализация ОП ДО, ФГОС ДО. Своевременное исполнение нормативных локальных актов федерального, регионального и муниципального уровня. Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства, своевременное размещение и обновление информации.	0-5		
2.	Методическое руководство воспитательно-образовательным процессом, психолого-педагогическим сопровождением и коррекционно-развивающей работой, работой с родителями (законными представителями) в учреждении. Организация наставничества, родительского клуба, школы молодого педагога, организации практики студентов. Аттестация педагогических кадров.	0-10		
3.	Участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, педагогических проектов: в том числе по профориентации, финансовой грамотности, информационной грамотности и безопасности, духовно-нравственного, социокультурного, нравственно-патриотического воспитания, реализации регионального компонента, экологического воспитания, профилактика ДДТ. Диссеминация педагогического опыта. Представление и обобщение опыта на различных уровнях (муниципальном, окружном). Результативное	0-10		

	участие на конкурсах педагогического мастерства и конкурсах с воспитанниками на различном уровне. Разработка программ, годового плана, плана летней-оздоровительной работы.			
4.	Результативность организации и реализации программ дополнительного образования, платных образовательных услуг.	0-10		
5.	Создание условий и психолого- педагогического сопровождения детей с ОВЗ, инвалидностью (ППсопр., ППк, ранняя помощь), детей из семей в СОП, детей мигрантов (центр социальной миграции)	0-10		
6.	Качественное ведение и своевременность предоставления документации. Отсутствие замечаний со стороны Департамента образования, руководителя ДОУ, травматизма, дисциплинарных взысканий у педагогов.	0-5		
ИТОГО:		50		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель учреждения

подпись

расшифровка подписи работника

* для вновь принятых на срок 1 год – не мене 10%.

КАРТА
оценки качества выполняемой работы

за период с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года

фамилия, имя, отчество работника

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО АХЧ

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Плановое значение показателя* (%)	Самоанализ (%)	Оценка комиссии (%)
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОО и прилегающей территории. Руководство и контроль за работой МОП, координация деятельности обслуживающего персонала. Участие в комиссии по санитарному состоянию помещений и прилегающей территории. Обеспечение выполнения работниками требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности.	0-10		
2.	Контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, территории, сооружений, пищеблока, прачечной, групповых комнат, кабинетов, музыкального зала и других помещений, иного имущества учреждения в соответствии с требованиями норм и правил безопасности и жизнедеятельности; исправностью освещения, систем отопления, вентиляции и канализационной системы.	0-10		
3.	Разработка локальных актов ДОО, должностных инструкций подчиненного персонала, планов, графиков, паспортов и иных документов по направлению деятельности.	0-10		
4.	Материально-технического оснащение образовательной деятельности, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями, в том числе в соответствии с ФГОС. Обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, своевременное списание, ведение соответствующей документации. Качественное и своевременное проведение инвентаризации материальных ценностей, отсутствие недостачи, замечаний бухгалтерии.	0-10		
5.	Участие в составлении проектов финансово-	0-5		

	хозяйственной деятельности учреждения, расчетах по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимым для осуществления финансово-хозяйственной деятельности учреждения.			
6.	Качественное ведение и своевременность предоставления документации. Отсутствие предписаний от надзорных органов, замечаний со стороны Департамента образования, руководителя ДОУ, травматизма, дисциплинарных взысканий у МОП.	0-5		
ИТОГО:		50		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____.
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель учреждения

подпись

расшифровка подписи работника

* для вновь принятых на срок 1 год – не мене 10%.

КАРТА
оценки качества выполняемой работы

за период с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года

фамилия, имя, отчество работника

**ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
ПРОЦЕССА**

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Плановое значение показателя* (%)	Самоанализ (%)	Оценка комиссии (%)
1.	Анализ и планирование комплексной безопасности ДОО: ПБ, АТБ, ТБ, ГО и ЧС. Разработка локальных нормативных документов по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности в ДОО. Качественное ведение и оформление документов по ПБ, ГО и ЧС, охране труда, подготовка проектов приказов, разработка положений.	0-15		
2.	Организация профилактической работы по предупреждению травматизма, профессиональных заболеваний среди воспитанников и работников ДОО Участие в расследованиях несчастных случаев на производстве, оформление и хранение документов. Проведение на высоком уровне оценки качества по условиям труда рабочих мест. Организация и проведение инструктажей по охране труда, пожарной безопасности и контроль за их исполнением.	0-15		
3.	Эффективный контроль за соблюдением работниками и обучающимися правил пожарной безопасности. Качественная организация работы комиссий по осмотрам здания и прилегающей территории ДОО. Участие в производственной комиссии по внутреннему контролю ДОО	0-10		
4.	Своевременное и качественное предоставление отчетности по ПБ, ГО и ЧС, охране труда, оперативное выполнение поручений руководителя. Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов, замечаний со стороны Департамента образования, руководителя ДОУ.	0-10		
ИТОГО:		50		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____.
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель учреждения

подпись

расшифровка подписи работника

* для вновь принятых на срок 1 год – не мене 10%.

КАРТА
оценки качества выполняемой работы

за период с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года

фамилия, имя, отчество работника

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО ОБЩИМ ВОПРОСАМ

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Плановое значение показателя* (%)	Самоанализ (%)	Оценка комиссии (%)
1.	Разработка перспективных и годовых планов ведения финансово-хозяйственной деятельности (своевременное внесение изменений), разработка проектов распределения дополнительных доходов, получаемых от иного источника доходов. Развитие сферы образовательных услуг, приносящих доход от деятельности. Достижение плановых показателей.	0-5		
2.	Руководство и контроль за деятельностью финансового отдела. Отсутствие просроченной кредиторской/дебиторской задолженности, контроль за разработкой документации на размещение заказов на поставку товаров, работ, услуг для нужд ДОО (внесение изменений). Ведение претензионной работы с поставщиками услуг.	0-10		
3.	Разработка локальных актов по оплате труда, своевременное внесение изменений в локальные акты, работа в производственных комиссиях ДОО, составление штатного расписания, оптимизация кадров, ведение кадровой политики, кадрового резерва ДОО.	0-10		
4.	Контроль за качественным и своевременным исполнением договорных обязательств при работе с организациями, за соблюдением сроков предоставления отчетов, своевременным заключением и исполнением контрактов, в том числе занесения сведений в реестр государственных и муниципальных контрактов на официальном сайте РФ, bus.gov.ru, zakupki.gov.ru, zakupki.admhmansi.ru, rosseltorg.ru, и др., проведением процедур по размещению заказов на поставки товаров, работ, услуг для нужд ДОО.	0-10		
5.	Проведение ежемесячного, квартального, полуугодового, годового анализа исполнения	0-10		

	бюджета по статьям расходов. Своевременное планирование закупок по статьям расходов, составление проекта бюджета, ежемесячной расшифровки. Своевременное подведение итогов финансовых обязательств. Осуществление эффективного контроля за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов. Пополнение МТБ ДОО в соответствии с ФГОС.			
6.	Своевременное и качественное предоставление отчетности, оперативное выполнение поручений руководителя. Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов, замечаний со стороны Департамента образования, руководителя ДОУ.	0-5		
ИТОГО:		50		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____.
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель учреждения

подпись

расшифровка подписи работника

* для вновь принятых на срок 1 год – не мене 10%.

КАРТА
оценки качества выполняемой работы

за период с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года

фамилия, имя, отчество работника

ШЕФ-ПОВАР

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Плановое значение показателя* (%)	Самоанализ (%)	Оценка комиссии (%)
1.	Обеспечение своевременного, в соответствии с режимом дня ДОО, доброкачественного приготовления пищи для детей и сотрудников; четкая организация работы по совершенствованию и организации производственного процесса, эффективное использование техники, повышение профессионального мастерства работников, организация производственной деятельности подчиненных, осуществление рациональной организации технологического процесса, подбор и расстановка кадров, проведение инструктажей по технологии приготовления пищи и другим производственным вопросам.	0-15		
2.	Руководство производственно-хозяйственной деятельностью на пищеблоке; ведение табеля рабочего времени, составление графика сменности, графика генеральных уборок. Своевременное представление отчетности о производственной деятельности, внедрение передовых приемов и методов труда.	0-10		
3.	Осуществление постоянного контроля технологии приготовления пищи, качества используемого сырья, сроков и условий хранения и использования сырья, норм закладки сырья; контроль правильной эксплуатации оборудования и других основных средств. Контроль соблюдения работниками правил и норм охраны труда, санитарных требований и правил личной гигиены, производственной и трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Хранение, использование по назначению спецодежды; соблюдение правил личной гигиены.	0-10		
4.	Составление перспективного и ежедневного меню, обеспечение разнообразием ассортимента	0-10		

	блюд и кулинарных изделий в соответствии с 10-дневным меню Проведение ежедневного бракеража готовой пищи. Качественное приготовление блюд согласно меню-требования; соблюдение приготовления блюд согласно технологических карт; правильное хранение суточных проб готовых блюд; отпуск готовой продукции в соответствии с графиком выдачи и нормой закладываемых продуктов на одного ребенка; проведение витаминизации третьих блюд (при необходимости).			
5.	Своевременное и качественное предоставление отчетности, оперативное выполнение поручений руководителя. Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов, замечаний со стороны Департамента образования, руководителя ДОУ.	0-5		
ИТОГО:		50		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____.
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель учреждения

подпись

расшифровка подписи работника

* для вновь принятых на срок 1 год – не мене 10%.

КАРТА
оценки качества выполняемой работы

за период с «___» _____ 20__ года по «___» _____ 20__ года

фамилия, имя, отчество работника

СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Плановое значение показателя* (%)	Самоанализ (%)	Оценка комиссии (%)
1.	Качественное выполнение годового плана ДОУ. Реализация ОП ДО, ФГОС ДО. Своевременное исполнение нормативных локальных актов федерального, регионального и муниципального уровня и образовательного учреждения. Качественное ведение официального сайта ДОУ, официальной страницы социальных мессенджеров. Результативное осуществление контроля в рамках своей компетенции в том числе за ведением табеля учёта посещения обучающихся, своевременной родительской платой, соблюдением санитарных норм, правил безопасности в процессе воспитательно-образовательной работы.	0-5		
2.	Результативность и эффективность работы с педагогами, оказание консультативной помощи в организации образовательного процесса. Результативность работы по повышению уровня профессионального мастерства педагогов, создание условий по самообразованию педагогов, их профессиональному росту, организация работы по аттестации, повышению квалификации педагогов. Результативность работы по наставничеству, школы молодого педагога, родительского клуба, консультаций для педагогов, организации практики студентов. Эффективная и результативная работа с родителями (законными представителями).	0-10		
3.	Участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, педагогических проектов: в том числе по профориентации, финансовой грамотности, информационной грамотности и безопасности, духовно-нравственного, социокультурного, нравственно-	0-10		

	патриотического воспитания, реализации регионального компонента, экологического воспитания, профилактика ДДТ. Диссеминация педагогического опыта. Представление и обобщение опыта на различных уровнях (муниципальном, окружном). Результативное участие на конкурсах педагогического мастерства и конкурсах с воспитанниками на различном уровне. Участие в разработке программ, технологий, годового плана, плана летней-оздоровительной работы, организация проектной деятельности, кружков, секций; консультирование педагогов по темам самообразования.			
4.	Эффективная работа по созданию условий и психолого-педагогического сопровождения детей с ОВЗ, инвалидностью (ППсопр., ППк, ранняя помощь). Выявление и сопровождение детей из семей в СОП, детей мигрантов (центр социальной миграции).	0-10		
5.	Разработка и результативная реализация программ дополнительного образования, платных образовательных услуг.	0-10		
6.	Качественное ведение и своевременность предоставления документации. Отсутствие замечаний со стороны администрации, травматизма, дисциплинарных взысканий у педагогов.	0-5		
ИТОГО:		50		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____.
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель
структурного подразделения

подпись

расшифровка подписи работника

* для вновь принятых на срок 1 год – не мене 10%.

КАРТА
оценки качества выполняемой работы

за период с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года

фамилия, имя, отчество работника

МЕТОДИСТ

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Плановое значение показателя* (%)	Самоанализ (%)	Оценка комиссии (%)
1.	Результативность методической работы по выполнению годового плана ДОУ, реализации ОП ДО, ФГОС ДО в образовательном процессе. Качественное осуществление методической работы ДОУ по разработке ОП ДО и нормативных документов по организации образовательного и воспитательного процесса. Эффективное сопровождение учебных программ, координация методической работы педагогов в рамках реализуемых программ. Качественное осуществление контроля в рамках своей компетенции.	0-5		
2.	Результативность и эффективность работы с педагогами, оказание методической помощи в организации образовательного процесса, по взаимодействию с родителями. Результативность работы по повышению уровня профессионального мастерства педагогов, создание условий по самообразованию педагогов, их профессиональному росту. Эффективная и результативная работы по аттестации, повышению квалификации педагогов. Результативность работы по наставничеству, школы молодого педагога консультаций для педагогов, организации практики студентов.	0-10		
3.	Организация и ведение инновационной, проектной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ: в том числе по профориентации, финансовой грамотности, информационной грамотности и безопасности, духовно-нравственного, социокультурного, нравственно-патриотического воспитания, реализации регионального компонента, экологического воспитания, профилактика ДДТ.	0-10		

	Результативная методическая помощь в диссеминация педагогического опыта. Эффективное методическое сопровождение представления и обобщения опыта на различных уровнях (муниципальном, окружном). Эффективное методическое сопровождение участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня. Эффективная разработка программ, технологий, годового плана, плана летней-оздоровительной работы.			
4.	Эффективная методическая работа по психолого-педагогическому сопровождению детей с ОВЗ, инвалидностью (ППсопр., ППк, ранняя помощь), в том числе с педагогами. Эффективная методическая работа по сопровождению детей из семей в СОП, детей мигрантов (центр социальной миграции) в том числе с педагогами.	0-10		
5.	Качественная разработка и методическое сопровождение реализации программ дополнительного образования, платных образовательных услуг.	0-10		
6.	Качественное ведение и своевременность предоставления документации. Отсутствие замечаний со стороны администрации	0-5		
ИТОГО:		50		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель
структурного подразделения

подпись

расшифровка подписи работника

* для вновь принятых на срок 1 год – не мене 10%.

КАРТА
оценки качества выполняемой работы

за период с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года

фамилия, имя, отчество работника

МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Плановое значение показателя* (%)	Самоанализ (%)	Оценка комиссии (%)
1.	Качественная реализация ОП ДО в области художественно-эстетического воспитания по направлению музыкальное развитие, годового плана ДОУ, программы музыкального руководителя. Высокий уровень и качество проведения образовательной деятельности с воспитанниками, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой	0-5		
2.	Качественная организация и высокий уровень проведения массовых мероприятий с воспитанниками в ДОУ, музыкальное сопровождение спортивных мероприятий с обучающимися, обеспечение их музыкальным сопровождением.	0-10		
3.	Результативное участие в инновационной работе, реализации педагогических проектов, программ: в том числе по профориентации, финансовой грамотности, информационной грамотности и безопасности, духовно-нравственного, социокультурного, нравственно-патриотического воспитания, реализации регионального компонента, экологического воспитания, профилактика ДДТ. В работе педагогических, методических советов, наставничестве, школе молодого педагога, практики студентов. Диссеминация педагогического опыта, выступление на конференциях, семинарах, педагогических советах и т.п. на уровне учреждения, муниципальном, региональном, федеральном уровне, в том числе публикации в профессиональных образовательных изданиях. Наличие сайта педагога. Результативное участие на конкурсах педагогического мастерства и конкурсах с	0-10		

	воспитанниками на различном уровне.			
4.	Эффективная работа с родителями (законными представителями) по вопросам подготовки воспитанников к их участию в массовых, праздничных мероприятиях, развитию музыкальных способностей у детей. В проведении родительских собраний. Качественная организация и высокий уровень проведения массовых мероприятий с родителями.	0-10		
5.	Результативная работа с различной категорией детей по формированию музыкальных и творческих способностей: выявление одаренных детей, работа с одаренными детьми по развитию их способностей; реализация индивидуального маршрута развития детей с ОВЗ и инвалидов, детей из семей в СОП, детей мигрантов.	0-10		
6.	Качественное ведение и своевременность предоставления документации. Отсутствие замечаний со стороны администрации, жалоб родителей (законных представителей). Соблюдение охраны жизни и здоровья детей во время проведения образовательного процесса, отсутствие травматизма во время проведения занятий с детьми.	0-5		
ИТОГО:		50		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____.
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель
структурного подразделения

подпись

расшифровка подписи работника

* для вновь принятых на срок 1 год – не мене 10%.

КАРТА
оценки качества выполняемой работы

за период с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года

фамилия, имя, отчество работника

ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Плановое значение показателя* (%)	Самоанализ (%)	Оценка комиссии (%)
1.	Качественная реализация ОП ДО в области коррекционно-развивающей работы, годового плана ДОУ, программы педагога-психолога. Качественное обеспечение психолого-педагогического сопровождения воспитанников. Высокий уровень и качество проведения коррекционно-развивающей работы с воспитанниками.	0-5		
2.	Результативность и эффективность работы с педагогами: оказание психолого-педагогической помощи в организации взаимодействия, воспитания и развития детей различной категории, в том числе по взаимодействию с родителями (законными представителями); оказание психолого-педагогической помощи по повышению психолого-педагогической компетенции и личностного роста педагогов; профилактики профессионального и эмоционального выгорания. Эффективная работа в педагогических, методических советах, наставничестве, школе молодого педагога, практики студентов.	0-10		
3.	Результативное участие в инновационной работе, реализации педагогических проектов, программ: в том числе по профориентации, финансовой грамотности, информационной грамотности и безопасности, духовно-нравственного, социокультурного, нравственно-патриотического воспитания, реализации регионального компонента, экологического воспитания, профилактика ДДТ. Диссеминация педагогического опыта, выступление на конференциях, семинарах, педагогических советах и т.п. на уровне учреждения, муниципальном, региональном, федеральном уровне, в том числе публикации в	0-10		

	профессиональных образовательных изданиях. Наличие сайта педагога. Результативное участие на конкурсах педагогического мастерства различного уровня.			
4.	Эффективная работа по выявлению и психолого-педагогическому сопровождению детей с ОВЗ, инвалидностью (ППсопр., ППк, ранняя помощь), одаренных детей. Эффективная работа по сопровождению детей из семей в СОП, детей мигрантов (центр социальной миграции).	0-10		
5.	Результативная работа с родителями (законными представителями) по вопросам компетенции педагога-психолога. Качественная организация и высокий уровень оказания консультативной помощи родителям (законным представителям). Эффективное участие в родительских собраниях, конференциях, семинарах, тренингах.	0-10		
6.	Качественное ведение и своевременность предоставления документации. Отсутствие замечаний со стороны администрации, жалоб родителей (законных представителей). Соблюдение охраны жизни и здоровья детей во время проведения работы с детьми, отсутствие травматизма во время работы с детьми.	0-5		
ИТОГО:		50		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

_____ подпись

_____ расшифровка подписи работника

Руководитель
структурного подразделения

_____ подпись

_____ расшифровка подписи работника

* для вновь принятых на срок 1 год – не мене 10%.

КАРТА
оценки качества выполняемой работы

за период с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года

фамилия, имя, отчество работника

УЧИТЕЛЬ-ДЕФЕКТОЛОГ

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Плановое значение показателя* (%)	Самоанализ (%)	Оценка комиссии (%)
1.	Качественная реализация ОП ДО в области коррекционно-развивающей работы, годового плана ДОУ, программы учителя-дефектолога. Качественное обеспечение сопровождения воспитанников. Высокий уровень и качество проведения коррекционно-развивающей работы с воспитанниками.	0-5		
2.	Результативность и эффективность работы с педагогами: оказание помощи в организации развития детей различной категории. Эффективная работа в педагогических, методических советах, наставничестве, школе молодого педагога, практики студентов.	0-10		
3.	Результативное участие в инновационной работе, реализации педагогических проектов, программ: в том числе по профориентации, финансовой грамотности, информационной грамотности и безопасности, духовно-нравственного, социокультурного, нравственно-патриотического воспитания, реализации регионального компонента, экологического воспитания, профилактика ДДТ. Диссеминация педагогического опыта, выступление на конференциях, семинарах, педагогических советах и т.п. на уровне учреждения, муниципальном, региональном, федеральном уровне, в том числе публикации в профессиональных образовательных изданиях. Наличие сайта педагога. Результативное участие на конкурсах педагогического мастерства различного уровня.	0-10		
4.	Эффективная работа по выявлению и развитию детей с ОВЗ, инвалидностью (ППсопр., ППк, ранняя помощь). Развитию детей из семей в СОП, детей мигрантов (центр социальной	0-10		

	миграции).			
5.	Результативная работа с родителями (законными представителями) по вопросам компетенции учителя-дефектолога. Качественная организация и высокий уровень оказания консультативной помощи родителям (законным представителям). Эффективное участие в родительских собраниях, конференциях, семинарах, тренингах.	0-10		
6.	Качественное ведение и своевременность предоставления документации. Отсутствие замечаний со стороны администрации, жалоб родителей (законных представителей). Соблюдение охраны жизни и здоровья детей во время проведения работы с детьми, отсутствие травматизма во время работы с детьми.	0-5		
ИТОГО:		50		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____.
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель
структурного подразделения

подпись

расшифровка подписи работника

* для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%.

КАРТА
оценки качества выполняемой работы

за период с «___» _____ 20__ года по «___» _____ 20__ года

фамилия, имя, отчество работника

УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Плановое значение показателя* (%)	Самоанализ (%)	Оценка комиссии (%)
1.	Качественная реализация ОП ДО в области коррекционно-развивающей работы, годового плана ДОУ, программы учителя-логопеда. Качественное обеспечение сопровождения речевого развития воспитанников. Высокий уровень и качество проведения коррекционно-развивающей работы с воспитанниками по развитию речи.	0-5		
2.	Результативность и эффективность работы с педагогами: оказание помощи в организации развития речи у детей различной категории. Эффективная работа в педагогических, методических советах, наставничестве, школе молодого педагога, практики студентов.	0-10		
3.	Результативное участие в инновационной работе, реализации педагогических проектов, программ: в том числе по профориентации, финансовой грамотности, информационной грамотности и безопасности, духовно-нравственного, социокультурного, нравственно-патриотического воспитания, реализации регионального компонента, экологического воспитания, профилактика ДДТ. Диссеминация педагогического опыта, выступление на конференциях, семинарах, педагогических советах и т.п. на уровне учреждения, муниципальном, региональном, федеральном уровне, в том числе публикации в профессиональных образовательных изданиях. Наличие сайта педагога. Результативное участие на конкурсах педагогического мастерства различного уровня.	0-10		
4.	Эффективная работа по выявлению и развитию речи детей с ОВЗ, инвалидностью (ППсопр., ППк, ранняя помощь). Развитию речи детей из семей в СОП, детей мигрантов (центр	0-10		

	социальной миграции).			
5.	Результативная работа с родителями (законными представителями) по вопросам компетенции учителя-логопеда. Качественная организация и высокий уровень оказания консультативной помощи родителям (законным представителям). Эффективное участие в родительских собраниях, конференциях, семинарах, тренингах.	0-10		
6.	Качественное ведение и своевременность предоставления документации. Отсутствие замечаний со стороны администрации, жалоб родителей (законных представителей). Соблюдение охраны жизни и здоровья детей во время проведения работы с детьми, отсутствие травматизма во время работы с детьми.	0-5		
ИТОГО:		50		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____.
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель
структурного подразделения

подпись

расшифровка подписи работника

* для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%.

КАРТА
оценки качества выполняемой работы

за период с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года

фамилия, имя, отчество работника

СПЕЦИАЛИСТ ПО АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ РАБОТЕ

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Плановое значение показателя* (%)	Самоанализ (%)	Оценка комиссии (%)
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях детского сада и прилегающей территории. Руководство и контроль за работой МОП, координация деятельности подчиненного ему обслуживающего персонала; участие в комиссии по санитарному состоянию помещений и прилегающей территории. Обеспечение необходимой спецодеждой технических работников.	0-10		
2.	Контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, территории, сооружений, пищеблока, прачечной, групповых комнат, кабинетов, музыкального зала и других помещений, иного имущества учреждения в соответствии с требованиями норм и правил безопасности и жизнедеятельности; исправностью освещения, систем отопления, вентиляции и канализационной системы.	0-10		
3.	Разработка локальных актов ДОО, должностных инструкций, наградного материала для подчиненного персонала, планов, графиков, паспортов и иных документов по направлению деятельности.	0-10		
4.	Материально-техническое оснащение образовательной деятельности, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями, в том числе в соответствии с ФГОС. Качественное и своевременное проведение инвентаризации материальных ценностей, отсутствие недостачи, замечаний бухгалтерии. Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок.	0-10		
5.	Своевременное и качественное предоставление отчетности, оперативное выполнение поручений	0-10		

	руководителя. Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов, замечаний со стороны Департамента образования, руководителя ДОУ, отсутствие дисциплинарных взысканий у МОП.			
ИТОГО:		50		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель учреждения

подпись

расшифровка подписи работника

* для вновь принятых на срок 1 год – не мене 10%.

КАРТА
оценки качества выполняемой работы

за период с «___» _____ 20__ года по «___» _____ 20__ года

фамилия, имя, отчество работника

КЛАДОВЩИК

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Плановое значение показателя* (%)	Самоанализ (%)	Оценка комиссии (%)
1.	Обеспечение своевременного заказа, доставки, получения, сохранности и хранения продуктов питания, правильной выдачи (по весу, согласно меню-раскладке) продуктов питания, соблюдение сроков реализации; обеспечение необходимым набором продуктов на 10 дней. Наличие сопроводительной документации на продукты (Товарные накладные, сертификаты качества, ветеринарные свидетельства). Оперативное взаимодействие с поставщиками продуктов питания. Отсутствие перебоев с продуктами. Осуществление контроля качества продуктов питания.	0-15		
2.	Ведение документооборота: своевременное составление и предоставление в бухгалтерию накопительной ведомости, накладных; ведение журналов в соответствии с требованиями. Своевременное списание продуктов питания. Отсутствие недостачи, замечаний от бухгалтерии.	0-10		
3.	Содержание склада в соответствии с требованиями СанПиН; соблюдение товарного соседства, соблюдение правил и сроков хранения продуктов; содержание в чистоте холодильного оборудования и инвентаря. Содержание спец. одежды в надлежащем санитарном состоянии; своевременное нанесение маркировки. Соблюдение правил личной гигиены. Отсутствие нарушений требований пожарной безопасности, ОТ и ТБ.	0-10		
4.	Предоставление своевременной и актуальной информации по объемам продуктов в отдел ФХР, четкое взаимодействие со специалистами. Контроль за исполнением, объемов и сроков исполнения договоров на поставку продуктов питания.	0-10		

5.	Своевременное и качественное предоставление отчетности, оперативное выполнение поручений руководителя. Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов, замечаний со стороны Департамента образования, руководителя ДОУ.	0-5		
ИТОГО:		50		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель учреждения

подпись

расшифровка подписи работника

* для вновь принятых на срок 1 год – не мене 10%.

КАРТА
оценки качества выполняемой работы

за период с «___» _____ 20__ года по «___» _____ 20__ года

фамилия, имя, отчество работника

ВОСПИТАТЕЛЬ

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Плановое значение показателя* (%)	Самоанализ (%)	Оценка комиссии (%)
1.	Качественная реализация ОП ДО, годового плана ДОУ. Высокий уровень и качество проведения образовательной деятельности с воспитанниками, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, годовым планом. Качественное ведение табеля учёта посещения обучающихся, в том числе контроль посещаемости (Процент посещаемости группы более 60%). Эффективный контроль за своевременным осуществлением родительской платы. Качественное ведение и своевременность предоставления документации.	0-10		
2.	Результативное участие в инновационной работе, реализации педагогических проектов, программ: в том числе по профориентации, финансовой грамотности, информационной грамотности и безопасности, духовно-нравственного, социокультурного, нравственно-патриотического воспитания, реализации регионального компонента, экологического воспитания, профилактика ДДТ. Диссеминация педагогического опыта, выступление на конференциях, семинарах, педагогических советах и т.п. на уровне учреждения, муниципальном, региональном, федеральном уровне, в том числе публикации в профессиональных образовательных изданиях. Эффективная работа в педагогических, методических советах, наставничестве, школе молодого педагога, практики студентов. Результативное участие воспитателей на конкурсах педагогического мастерства и	0-15		

	конкурсах с воспитанниками и родителями (законными представителями) на различном уровне.			
3.	Результативная работа с различной категорией детей: выявление и реализация педагогического сопровождения индивидуального маршрута развития детей с ОВЗ и инвалидов (ППсопр, ППк, ранняя помощь), детей из семей в СОП, детей мигрантов (центр социальной миграции); выявление и работа с одаренными детьми по развитию их способностей.	0-10		
4.	Результативная работа с родителями (законными представителями). Качественная организация и высокий уровень проведения массовых мероприятий, досуговой, воспитательной работы, совместных детско-родительских мероприятий с родителями (законными представителями). Качественное проведение родительских собраний. Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей).	0-10		
5.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников, соблюдение охраны жизни и здоровья детей во время проведения работы с детьми, отсутствие травматизма. Отсутствие замечаний со стороны администрации, надзорных органов.	0-5		
ИТОГО:		50		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____.
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель учреждения

подпись

расшифровка подписи работника

* для вновь принятых на срок 1 год – не мене 10%.

КАРТА
оценки качества выполняемой работы

за период с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года

фамилия, имя, отчество работника

ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Плановое значение показателя* (%)	Самоанализ (%)	Оценка комиссии (%)
1.	Качественная реализация ОП ДО в области физического развития, годового плана ДОУ, программы инструктора по ФИЗО. Высокий уровень и качество проведения образовательной деятельности с воспитанниками, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой	0-5		
2.	Качественная организация и высокий уровень проведения массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий, спортивных досугов с воспитанниками в ДОУ.	0-10		
3.	Результативное участие в инновационной работе, реализации педагогических проектов, программ: в том числе по профориентации, финансовой грамотности, информационной грамотности и безопасности, духовно-нравственного, социокультурного, нравственно-патриотического воспитания, реализации регионального компонента, экологического воспитания, профилактика ДДТ. В работе педагогических, методических советов, наставничестве, школе молодого педагога, практики студентов. Диссеминация педагогического опыта, выступление на конференциях, семинарах, педагогических советах и т.п. на уровне учреждения, муниципальном, региональном, федеральном уровне, в том числе публикации в профессиональных образовательных изданиях. Наличие сайта педагога. Результативное участие на конкурсах педагогического мастерства и конкурсах, спортивных соревнованиях, играх с воспитанниками на различном уровне.	0-10		
4.	Эффективная работа с родителями (законными представителями) по вопросам развития	0-10		

	физического развития детей. В проведении родительских собраний. Качественная организация и высокий уровень проведения массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий, спортивных досугов с родителями.			
5.	Результативная работа с различной категорией детей по физическому развитию: выявление одаренных детей, работа с одаренными детьми по развитию их способностей; реализация сопровождения по физическому развитию детей из семей в СОП, детей мигрантов. Реализация индивидуального маршрута, программы адаптивной физкультуры для детей с ОВЗ и инвалидов.	0-10		
6.	Качественное ведение и своевременность предоставления документации. Отсутствие замечаний со стороны администрации, жалоб родителей (законных представителей). Соблюдение охраны жизни и здоровья детей во время проведения образовательного процесса, отсутствие травматизма во время проведения занятий с детьми.	0-5		
ИТОГО:		50		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель
структурного подразделения

подпись

расшифровка подписи работника

* для вновь принятых на срок 1 год – не мене 10%.

КАРТА
оценки качества выполняемой работы

за период с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года

фамилия, имя, отчество работника

ВОСПИТАТЕЛЬ ПО ХОРЕОГРАФИИ (ХОРЕОГРАФ)

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Плановое значение показателя* (%)	Самоанализ (%)	Оценка комиссии (%)
1.	Качественная реализация годового плана ДОУ, программы хореографа. Высокий уровень и качество проведения образовательной деятельности с воспитанниками и других мероприятий, предусмотренных программой хореографа.	0-10		
2.	Результативное участие в инновационной работе, реализации педагогических проектов, программ: в том числе по профориентации, финансовой грамотности, информационной грамотности и безопасности, духовно-нравственного, социокультурного, нравственно-патриотического воспитания, реализации регионального компонента, экологического воспитания, профилактика ДДТ. В работе педагогических, методических советов, наставничестве, школе молодого педагога, практики студентов. Диссеминация педагогического опыта, выступление на конференциях, семинарах, педагогических советах и т.п. на уровне учреждения, муниципальном, региональном, федеральном уровне, в том числе публикации в профессиональных образовательных изданиях. Наличие сайта педагога. Результативное участие на конкурсах педагогического мастерства и конкурсах с воспитанниками на различном уровне.	0-15		
3.	Эффективная работа с родителями (законными представителями) по вопросам развития детей. В проведении родительских собраний. Качественная организация и высокий уровень проведения массовых мероприятий, творческих отчетов с родителями.	0-10		
4.	Результативная работа с различной категорией детей: выявление одаренных детей, работа с одаренными детьми по развитию их	0-10		

	способностей. Реализация индивидуального маршрута для детей с ОВЗ и инвалидов. Сопровождение детей из семей в СОП, детей мигрантов.			
5.	Качественное ведение и своевременность предоставления документации. Отсутствие замечаний со стороны администрации, жалоб родителей (законных представителей). Соблюдение охраны жизни и здоровья детей во время проведения образовательного процесса, отсутствие травматизма во время проведения занятий с детьми.	0-5		
ИТОГО:		50		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____.
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель
структурного подразделения

подпись

расшифровка подписи работника

* для вновь принятых на срок 1 год – не мене 10%.

КАРТА
оценки качества выполняемой работы
для специалистов (за исключением педагогических работников), служащих
(в т.ч. учебно-вспомогательного персонала), рабочих

за _____ 20__ г.
месяц

фамилия, имя, отчество работника

СПЕЦИАЛИСТ ПО КАДРАМ

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Диапазон выплаты (в абсолютном размере), руб.	Самоанализ (в абсолютном размере), руб.	Оценка комиссии (в абсолютном размере), руб.
1.	Качественное ведение установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом и увольнением работников. Качественное оформление и ведение личных дел работников, оформление табеля учёта рабочего времени. Ведение учета предоставления отпусков работникам, осуществление контроля за составлением и соблюдением графиков очередных отпусков. Оказание помощи при составлении авансовых отчетов. Отсутствие предписаний надзорных органов.	от 1 000 до 10 000		
2.	Выполнение работы по комплектованию предприятия кадрами требуемых профессий, специальностей и квалификации. Проведение собеседования с кандидатами. Ведение кадрового резерва. Консультирование работников по вопросам трудового законодательства.	от 1 000 до 5 000		
3.	Качественное взаимодействие со специалистами учреждения, департамента образования, бухгалтерии, центра занятости, иными организациями. Работа по исполнению квоты по инвалидам. Подготовка проектов писем по запросам. Повышение профессионального уровня посредством обучения на семинарах, курсах	от 1 000 до 5 000		

	повышения квалификации, посещение совещаний.			
4.	Ведение персональной базы данных на работников, соблюдение конфиденциальности персональных данных. Работа с налоговой задолженностью работников. Ведение банка данных кадров.	от 1 000 до 5 000		
5.	Своевременное и качественное предоставление отчетности, оперативное выполнение поручений руководителя. Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов, замечаний со стороны Департамента образования, руководителя ДОУ.	от 1 000 до 5 000		
ИТОГО:		30 000		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель

подпись

расшифровка подписи работника

КАРТА
оценки качества выполняемой работы
для специалистов (за исключением педагогических работников), служащих
(в т.ч. учебно-вспомогательного персонала), рабочих

за _____ 20__ г.
месяц

фамилия, имя, отчество работника

МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Диапазон выплаты (в абсолютном размере), руб.	Самоанализ (в абсолютном размере), руб.	Оценка комиссии (в абсолютном размере), руб.
1.	Содержание закрепленных помещений в соответствии с требованиями СанПиН; соблюдение режима проветривания; графика проведения генеральных и текущих уборок; своевременное нанесение маркировки на посуду и уборочный инвентарь; соблюдение режима обеззараживания; соблюдение правил хранения, разведения и использования дезинфекционных препаратов; правильное хранение и использование уборочного инвентаря; соблюдение графика сменности и сдачи постельного белья и полотенец.	от 1 000 до 10 000		
2.	Соблюдение санитарных норм и правил при получении готовых блюд с пищеблока (отдельная посуда для каждого блюда, соответствующая маркировка); правильная сервировка стола; соблюдение норм питания (раздача порций согласно СанПиН); соблюдение режима питания; соблюдение питьевого режима. Формирование культурно-гигиенических навыков у детей во время приема пищи.	от 1 000 до 5 000		
3.	Помощь воспитателям в организации воспитательно-образовательного процесса (прогулки, экскурсии, занятия), в оформлении группы, подготовке раздаточного материала, участие в НОД, праздниках развлечениях.	от 1 000 до 5 000		
4.	Отсутствие нарушений требований пожарной безопасности, охраны труда, трудовой дисциплины, к форме одежды,	от 1 000 до 5 000		

	соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка.			
5.	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов, замечаний со стороны Департамента образования, руководителя ДОУ.	от 1 000 до 5 000		
ИТОГО:		30 000		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель

подпись

расшифровка подписи работника

КАРТА
оценки качества выполняемой работы
для специалистов (за исключением педагогических работников), служащих
(в т.ч. учебно-вспомогательного персонала), рабочих

за _____ 20__ г.
месяц

фамилия, имя, отчество работника

АССИСТЕНТ

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Диапазон выплаты (в абсолютном размере), руб.	Самоанализ (в абсолютном размере), руб.	Оценка комиссии (в абсолютном размере), руб.
1.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья детей-инвалидов, детей с ОВЗ. Обеспечение охраны жизни и здоровья детей-инвалидов, детей с ОВЗ в период образовательного процесса. Отсутствие травм у обучающихся во время образовательного процесса. Соблюдение профессионально-этических требований по оказанию технической помощи. Обеспечение конфиденциальности сведений полученных в результате деятельности.	от 1 000 до 10 000		
2.	Взаимодействие с воспитателями, специалистами сопровождения (педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, медицинская сестра и др.). Осуществление организационной и методической помощи воспитателю в обучении детей-инвалидов и детей с ОВЗ.	от 1 000 до 5 000		
3.	Сопровождение ребенка-инвалида, ребенка с ОВЗ, оказание технической и физической поддержки в перемещении внутри здания образовательной организации, в образовательном пространстве в целом. Оказание помощи в одевании и раздевании, помощь при пользовании столовой посудой и приборами, соблюдении личной гигиены во время принятия пищи. Соблюдение санитарно-гигиенических требований.	от 1 000 до 5 000		
4.	Отсутствие нарушений требований	от 1 000		

	пожарной безопасности, охраны труда, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Соблюдение требований антикоррупционной политики образовательной организации, правил по охране труда и пожарной безопасности.	до 5 000		
5.	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов, замечаний со стороны Департамента образования, руководителя ДОУ.	от 1 000 до 5 000		
ИТОГО:		30 000		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

_____ подпись

_____ расшифровка подписи работника

Руководитель

_____ подпись

_____ расшифровка подписи работника

КАРТА
оценки качества выполняемой работы
для специалистов (за исключением педагогических работников), служащих
(в т.ч. учебно-вспомогательного персонала), рабочих

за _____ 20__ г.
месяц

фамилия, имя, отчество работника

ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Диапазон выплаты (в абсолютном размере), руб.	Самоанализ (в абсолютном размере), руб.	Оценка комиссии (в абсолютном размере), руб.
1.	Своевременная и качественная подготовка документации ДОО; своевременная регистрация входящей и исходящей документации, приказов; оперативное доведение информации, приказов администрации до исполнителей. Подготовка и подшивка архивной документации.	от 1 000 до 10 000		
2.	Отсутствие нарушений требований пожарной безопасности, охраны труда, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Соблюдение требований антикоррупционной политики образовательной организации, правил по охране труда и пожарной безопасности.	от 1 000 до 10 000		
3.	Своевременное и качественное предоставление отчетности, оперативное выполнение поручений руководителя. Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов, замечаний со стороны Департамента образования, руководителя ДООУ.	от 1 000 до 10 000		
ИТОГО:		30 000		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

_____ подпись

_____ расшифровка подписи работника

Руководитель

_____ подпись

_____ расшифровка подписи работника

КАРТА

оценки качества выполняемой работы
для специалистов (за исключением педагогических работников), служащих
(в т.ч. учебно-вспомогательного персонала), рабочих

за _____ 20__ г.
месяц

фамилия, имя, отчество работника

ДОКУМЕНТОВЕД

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Диапазон выплаты (в абсолютном размере), руб.	Самоанализ (в абсолютном размере), руб.	Оценка комиссии (в абсолютном размере), руб.
1.	Разработка и внедрение технологических процессов работы с документами (учет, контроль исполнения, оперативное хранение, справочная работа); контроль за состоянием делопроизводства; разработка унифицированных систем документации, классификаторов документной информации; участие в отборе документов, передаваемых на государственное хранение, организации хранения и экспертизе ценности документов; своевременная обработка корреспонденции, предоставление отчётности в установленные сроки, согласно номенклатуре дел; отсутствие замечаний надзорных органов.	от 1 000 до 10 000		
2.	Документальное оформление заседаний коллегиальных органов (планёрки, совещания), общих собраний трудового коллектива; организация приёма и размещения посетителей, гостей заведующего;	от 1 000 до 10 000		
3.	Качественное взаимодействие со	от 1 000		

	специалистами учреждения, департамента образования, бухгалтерии, иными организациями. Подготовка проектов писем по запросам.	до 5 000		
4.	Оперативное выполнение поручений руководителя. Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов, замечаний со стороны Департамента образования, руководителя ДОУ.	от 1 000 до 5 000		
ИТОГО:		30 000		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель

подпись

расшифровка подписи работника

КАРТА
оценки качества выполняемой работы
для специалистов (за исключением педагогических работников), служащих
(в т.ч. учебно-вспомогательного персонала), рабочих

за _____ 20__ г.
месяц

фамилия, имя, отчество работника

СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАКУПКАМ (КОНТРАКТНЫЙ УПРАВЛЯЮЩИЙ)

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Диапазон выплаты (в абсолютном размере), руб.	Самоанализ (в абсолютном размере), руб.	Оценка комиссии (в абсолютном размере), руб.
1.	Разработка плана закупок, подготовка изменений для внесения в план закупок, размещение плана в ЕИС; разработка плана-графика, подготовка изменений в него; подготовка и размещение извещений об осуществлении закупок в ЕИС, документации о закупках и проектов контрактов, направление приглашений на участие в определении поставщиков (подрядчиков, исполнителей) закрытыми способами; заключение контрактов. Осуществление контроля за соблюдением сроков своевременного заключения и исполнения контрактов.	от 1 000 до 7 000		
2.	Осуществление контроля за исполнением норм Федерального закона от № 44-ФЗ; участие в рассмотрении дел об обжаловании результатов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей), претензионно-исковая работа; консультации с участниками закупки (поставщиками, подрядчиками, исполнителями) в целях определения состояния конкурентной среды на соответствующих рынках товаров, работ, услуг и иные функции.	от 1 000 до 7 000		
3.	Осуществление анализа, выполнение расчетов по материальным, финансовым затратам, необходимым для осуществления финансово-хозяйственной деятельности учреждения. Разработка проектов перспективных и годовых планов ведения финансово-хозяйственной	от 1 000 до 5 000		

	деятельности учреждения. Обеспечение достоверности и своевременности предоставления периодических отчетов. Отсутствие замечаний руководителя по результату внутреннего контроля.			
4.	Формирование начальной (максимальную) цены закупки; создание описания объекта закупки; формулирование требований к участникам закупки; подготовка проекта контракта; составление закупочной документации; подготовка и размещение извещения об осуществлении закупки, документации о закупках, проектов контрактов; проверка документации для проведения закупочной процедуры; отсутствие замечаний ОМЗ, УМЗ.	от 1 000 до 6 000		
5.	Оперативное выполнение поручений руководителя. Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов, замечаний со стороны Департамента образования, руководителя ДОУ.	от 1 000 до 5 000		
ИТОГО:		30 000		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

_____ подпись

_____ расшифровка подписи работника

Руководитель

_____ подпись

_____ расшифровка подписи работника

КАРТА
оценки качества выполняемой работы
для специалистов (за исключением педагогических работников), служащих
(в т.ч. учебно-вспомогательного персонала), рабочих

за _____ 20__ г.
месяц

фамилия, имя, отчество работника

ЭКОНОМИСТ

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Диапазон выплаты (в абсолютном размере), руб.	Самоанализ (в абсолютном размере), руб.	Оценка комиссии (в абсолютном размере), руб.
1.	Разработка плана закупок, подготовка изменений для внесения в план закупок, размещение плана в ЕИС; разработка плана-графика, подготовка изменений в него; подготовка и размещение извещений об осуществлении закупок в ЕИС, документации о закупках и проектов контрактов, направление приглашений на участие в определении поставщиков (подрядчиков, исполнителей) закрытыми способами; заключение контрактов. Осуществление контроля за соблюдением сроков своевременного заключения и исполнения контрактов.	от 1 000 до 7 000		
2.	Осуществление контроля за исполнением норм Федерального закона от № 44-ФЗ; участие в рассмотрении дел об обжаловании результатов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей), претензионно-исковая работа; консультации с участниками закупки (поставщиками, подрядчиками, исполнителями) в целях определения состояния конкурентной среды на соответствующих рынках товаров, работ, услуг и иные функции.	от 1 000 до 7 000		
3.	Осуществление анализа, выполнение расчетов по материальным, финансовым затратам, необходимым для осуществления финансово-хозяйственной деятельности учреждения. Разработка проектов перспективных и годовых планов ведения финансово-хозяйственной	от 1 000 до 5 000		

	деятельности учреждения. Обеспечение достоверности и своевременности предоставления периодических отчетов. Отсутствие замечаний руководителя по результату внутреннего контроля.			
4.	Формирование начальной (максимальную) цены закупки; создание описания объекта закупки; формулирование требований к участникам закупки; подготовка проекта контракта; составление закупочной документации; подготовка и размещение извещения об осуществлении закупки, документации о закупках, проектов контрактов; проверка документации для проведения закупочной процедуры; отсутствие замечаний ОМЗ, УМЗ.	от 1 000 до 6 000		
5.	Оперативное выполнение поручений руководителя. Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов, замечаний со стороны Департамента образования, руководителя ДОУ.	от 1 000 до 5 000		
ИТОГО:		30 000		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

_____ подпись

_____ расшифровка подписи работника

Руководитель

_____ подпись

_____ расшифровка подписи работника

КАРТА
оценки качества выполняемой работы
для специалистов (за исключением педагогических работников), служащих
(в т.ч. учебно-вспомогательного персонала), рабочих

за _____ 20__ г.
месяц

фамилия, имя, отчество работника

СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Диапазон выплаты (в абсолютном размере), руб.	Самоанализ (в абсолютном размере), руб.	Оценка комиссии (в абсолютном размере), руб.
1.	Разработка локальных нормативных документов по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности в ДОО. Качественное ведение и оформление документов по ПБ, ГО и ЧС, охране труда, подготовка проектов приказов, разработка положений.	от 1 000 до 10 000		
2.	Организация профилактической работы по предупреждению травматизма, профессиональных заболеваний среди воспитанников и работников ДОО Участие в расследованиях несчастных случаев на производстве, оформление и хранение документов. Проведение на высоком уровне оценки качества по условиям труда рабочих мест. Организация и проведение инструктажей по охране труда, пожарной безопасности и контроль за их исполнением.	от 1 000 до 10 000		
3.	Эффективный контроль за соблюдением работниками и обучающимися правил пожарной безопасности. Качественная организация работы комиссий по осмотрам здания и прилегающей территории ДОО. Участие в производственной комиссии по внутреннему контролю ДОО	от 1 000 до 5 000		
4.	Оперативное выполнение поручений руководителя. Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов, замечаний со стороны Департамента образования, руководителя ДОУ.	от 1 000 до 5 000		
ИТОГО:		30 000		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель

подпись

расшифровка подписи работника

КАРТА
оценки качества выполняемой работы
для специалистов (за исключением педагогических работников), служащих
(в т.ч. учебно-вспомогательного персонала), рабочих

за _____ 20__ г.
месяц

фамилия, имя, отчество работника

СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАЩИТЕ ИНФОРМАЦИИ

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Диапазон выплаты (в абсолютном размере), руб.	Самоанализ (в абсолютном размере), руб.	Оценка комиссии (в абсолютном размере), руб.
1.	Обеспечение комплексной защиты информации и эффективного использования средств автоматического контроля, обнаружение возможных каналов утечки сведений, представляющих служебную тайну. Разработка предложений по совершенствованию и повышению эффективности защиты информации ДОО.	от 1 000 до 10 000		
2.	Разработка и подготовка к утверждению проектов нормативных и методических материалов, регламентирующих работу по защите информации, а также положений, инструкций и других организационно-распорядительных документов учреждения. Организация разработки и своевременное представление предложений для включения в соответствующие разделы перспективных и текущих планов работ и программ мер по контролю и защите информации.	от 1 000 до 10 000		
3.	Определение потребности в технических средствах защиты и контроля, составление заявки на их приобретение с необходимыми обоснованиями и расчетами к ним, осуществление контроля за поставку и использование технических средств защиты. Осуществление проверки выполнения требований межотраслевых и отраслевых нормативных документов по защите информации.	от 1 000 до 5 000		
4.	Оперативное выполнение поручений руководителя. Отсутствие предписаний	от 1 000 до 5 000		

	со стороны контролирующих органов, замечаний со стороны Департамента образования, руководителя ДОУ.			
ИТОГО:		30 000		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

_____ подпись

_____ расшифровка подписи работника

Руководитель

_____ подпись

_____ расшифровка подписи работника

КАРТА
оценки качества выполняемой работы
для специалистов (за исключением педагогических работников), служащих
(в т.ч. учебно-вспомогательного персонала), рабочих

за _____ 20__ г.
месяц

фамилия, имя, отчество работника

КУХОННЫЙ РАБОЧИЙ

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Диапазон выплаты (в абсолютном размере), руб.	Самоанализ (в абсолютном размере), руб.	Оценка комиссии (в абсолютном размере), руб.
1.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима на пищеблоке в соответствии с требованиями СанПиН. Содержание пищеблока, посуды, уборочного инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН; соблюдение графика генеральных и текущих уборок. Содержание в чистоте кухонного инвентаря своевременная маркировка, спец. одежды, полотенец; соблюдение правил хранения, разведения и использования дезинфекционных растворов; соблюдение правил хранения и использования уборочного инвентаря.	от 1 000 до 15 000		
2.	Отсутствие нарушений требований пожарной безопасности, ОТ и ТБ. Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. Соблюдение правил личной гигиены.	от 1 000 до 10 000		
3.	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов, замечаний руководителя ДОУ, отсутствие дисциплинарных взысканий.	от 1 000 до 5 000		
ИТОГО:		30 000		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель

подпись

расшифровка подписи работника

КАРТА
оценки качества выполняемой работы
для специалистов (за исключением педагогических работников), служащих
(в т.ч. учебно-вспомогательного персонала), рабочих

за _____ 20__ г.
месяц

фамилия, имя, отчество работника

ПОВАР

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Диапазон выплаты (в абсолютном размере), руб.	Самоанализ (в абсолютном размере), руб.	Оценка комиссии (в абсолютном размере), руб.
1.	Обеспечение своевременным, в соответствии с режимом учреждения, доброкачественным и сбалансированным приготовлением пищи для обучающихся и работников. Качественное приготовление блюд; соблюдение приготовления блюд согласно технологии приготовления, меню-раскладки; соблюдение графика выдачи и норм при выдаче пищи на группы; проведение витаминизации третьих блюд; наличие контрольного блюда. Отсутствие замечаний от бракеражной комиссии, шеф-повара, жалоб родителей (законных представителей), работников.	от 1 000 до 10 000		
2.	Содержание пищеблока, посуды, уборочного инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН (еженедельное проведение генеральной уборки); соблюдение санитарных норм и правил при обработке продуктов; своевременная маркировка посуды, спец. одежды, кухонного инвентаря и оборудования. Использование инвентаря в соответствии с маркировкой и строго по назначению.	от 1 000 до 10 000		
3.	Отсутствие нарушений требований пожарной безопасности, ОТ и ТБ. Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. Соблюдение правил личной гигиены. Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов, замечаний руководителя ДОУ, отсутствие	от 1 000 до 10 000		

	дисциплинарных взысканий.			
ИТОГО:		30 000		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель

подпись

расшифровка подписи работника

КАРТА
оценки качества выполняемой работы
для специалистов (за исключением педагогических работников), служащих
(в т.ч. учебно-вспомогательного персонала), рабочих

за _____ 20__ г.
месяц

фамилия, имя, отчество работника

МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Диапазон выплаты (в абсолютном размере), руб.	Самоанализ (в абсолютном размере), руб.	Оценка комиссии (в абсолютном размере), руб.
1.	Своевременная и качественная стирка, сушка, глажка белья и предметов производственного назначения. Правильное, по назначению использование оборудования в соответствии с инструкциями. Кипячение отдельных предметов постельного белья, полотенец, кухонных принадлежностей. Дополнительная обработка постельного белья и спецодежды при карантинных мероприятиях. Выдача чистого и прием грязного белья в соответствии с установленным графиком. Обеспечение тщательного хранения и учет имеющегося в прачечной белья и спецодежды.	от 1 000 до 10 000		
2.	Соблюдение требований охраны труда по эксплуатации приборов и оборудования, санитарно-гигиенические нормы содержания вверенного имущества. Бережное отношение к имуществу (мягкий инвентарь, гладильное и швейное оборудование)	от 1 000 до 10 000		
3.	Отсутствие нарушений требований пожарной безопасности, охраны труда. Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов, замечаний руководителя ДОУ, отсутствие дисциплинарных взысканий.	от 1 000 до 10 000		
ИТОГО:		30 000		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель

подпись

расшифровка подписи работника

КАРТА
оценки качества выполняемой работы
для специалистов (за исключением педагогических работников), служащих
(в т.ч. учебно-вспомогательного персонала), рабочих

за _____ 20__ г.
месяц

фамилия, имя, отчество работника

ДВОРНИК

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Диапазон выплаты (в абсолютном размере), руб.	Самоанализ (в абсолютном размере), руб.	Оценка комиссии (в абсолютном размере), руб.
1.	Обеспечение чистоты на территории учреждения. Содержание в чистоте тротуаров и основных подходов (подъездов) к нему. Уборка мусора (снег, расколотый лед) с дорожек, детских площадок (веранд) на территории ДОО. Содержание в чистоте хоз. двора, контейнеров для сбора мусора, пищевых и бытовых отходов.	от 1 000 до 10 000		
2.	Своевременный уход за зелёными насаждениями и газонами, клумбами на территории учреждения; своевременная уборка листвы, мусора с прилегающей территории, снега со спортивной площадки, тротуаров. Осуществление, в соответствии со временем года полива газонов и клумб с цветами, песка в песочницах, скашивание травы, с последующей ее уборкой, уход за деревьями и кустарниками.	от 1 000 до 10 000		
3.	Соблюдение требований охраны труда, санитарно-гигиенических норм. Бережное отношение к имуществу (уборочный инвентарь, оборудование). Отсутствие нарушений требований пожарной безопасности, охраны труда. Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов, замечаний руководителя ДООУ, отсутствие дисциплинарных взысканий.	от 1 000 до 10 000		
ИТОГО:		30 000		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель

подпись

расшифровка подписи работника

КАРТА
оценки качества выполняемой работы
для специалистов (за исключением педагогических работников), служащих
(в т.ч. учебно-вспомогательного персонала), рабочих

за _____ 20__ г.
месяц

фамилия, имя, отчество работника

УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Диапазон выплаты (в абсолютном размере), руб.	Самоанализ (в абсолютном размере), руб.	Оценка комиссии (в абсолютном размере), руб.
1.	Качественная уборка закрепленных помещений: полы, стены, двери и окна. Смена штор на окнах. Ежедневная обтирка мебели, поверхностей, подоконников, чистка ковров. Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований. Качественная уборка санитарных комнат. Смена полотенец в санитарных комнатах, туалетной бумаги и туалетного мыла. Чистка и дезинфекция сантехнического оборудования. Своевременное освобождение урн от мусора.	от 1 000 до 10 000		
2.	Уход за растениями в помещениях; Бережное отношение к имуществу (инвентарь, оборудование, мебель). Своевременная подача заявок на ремонт оборудования. Содержание закрепленных помещений в соответствии с требованиями СанПиН; соблюдение графика проведения генеральных и текущих уборок; нанесение маркировки на уборочный инвентарь.	от 1 000 до 10 000		
3.	Соблюдение требований охраны труда, санитарно-гигиенических норм. Бережное отношение к имуществу (уборочный инвентарь, оборудование). Отсутствие нарушений требований пожарной безопасности, охраны труда. Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов, замечаний	от 1 000 до 10 000		

	руководителя ДОУ, отсутствие дисциплинарных взысканий.			
ИТОГО:		30 000		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель

подпись

расшифровка подписи работника

КАРТА
оценки качества выполняемой работы
для специалистов (за исключением педагогических работников), служащих
(в т.ч. учебно-вспомогательного персонала), рабочих

за _____ 20__ г.
месяц

фамилия, имя, отчество работника

КЛАДОВЩИК

должность

№	Критерии эффективности деятельности	Диапазон выплаты (в абсолютном размере), руб.	Самоанализ (в абсолютном размере), руб.	Оценка комиссии (в абсолютном размере), руб.
1.	Обеспечение своевременного заказа, доставки, получения, сохранности и хранения продуктов питания, правильной выдачи (по весу, согласно меню-раскладке) продуктов питания, соблюдение сроков реализации; обеспечение необходимым набором продуктов на 10 дней. Наличие сопроводительной документации на продукты (товарные накладные, сертификаты качества, ветеринарные свидетельства). Оперативное взаимодействие с поставщиками продуктов питания. Отсутствие перебоев с продуктами. Осуществление контроля качества продуктов питания.	от 1 000 до 10 000		
2.	Ведение документооборота: своевременное составление и предоставление в бухгалтерию накопительной ведомости, накладных; ведение журналов в соответствии с требованиями. Своевременное списание продуктов питания. Отсутствие недостачи, замечаний от бухгалтерии. Предоставление своевременной и актуальной информации по объемам продуктов в отдел ФХР, четкое взаимодействие со специалистами. Контроль за исполнением, объемов и сроков исполнения договоров на поставку продуктов питания.	от 1 000 до 10 000		
3.	Содержание склада в соответствии с требованиями СанПиН; соблюдение товарного соседства, соблюдение правил и сроков хранения продуктов; содержание в чистоте холодильного	от 1 000 до 10 000		

оборудования и инвентаря. Содержание спец. одежды в надлежащем санитарном состоянии; своевременное нанесение маркировки. Соблюдение правил личной гигиены. Отсутствие нарушений требований пожарной безопасности, ОТ и ТБ, отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов, замечаний руководителя ДОУ, отсутствие дисциплинарных взысканий.			
ИТОГО:	30 000		

Показатель снижения (лишения) стимулирующих выплат	Процент снижения от общего (допустимого объема выплаты)

Работник _____
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель

подпись

расшифровка подписи работника

КАРТА
оценки качества выполняемых работ
ЗА ОСОБЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ УСЛУГ (РАБОТ)

за _____ 20__ года
месяц

фамилия, имя, отчество работника

должность

№	Критерии эффективности	Показатель эффективности	Сумма
1.	Результативность участия воспитанников в смотрах-конкурсах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня (муниципального, регионального, всероссийского).		
2.	Результативность участия воспитанников в интернет-конкурсах.		
3.	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня (на уровне МБДОУ, муниципального, регионального, федерального).		
4.	Участие педагогов в творческих интернет-конкурсах, публикация статей, разработок на педагогических порталах, книжных изданиях.		
5.	Организация и проведение массовых, методических, открытых мероприятий в МБДОУ педагогическими и прочими работниками.		
6.	Организация, проведение, участие в значимых массовых, праздничных, методических, открытых мероприятиях на муниципальном уровне педагогическими и прочими работниками.		
7.	Выполнение сложных и важных работ, поручений.		
8.	Выполнение строительных, ремонтных работ. Озеленение территории, оформление участков, помещений, оформление интерьера, общественных мест учреждения.		

Работник _____.
Дата заполнения

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель СП

подпись

расшифровка подписи работника

Руководитель учреждения

подпись

расшифровка подписи работника