



СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МБДОУ № 15
Б.А. Тищенко
« 05 » января 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 15
Я.А. Сумина
« 05 » января 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работникам
муниципального Бичевого дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 15
посёлка Бичевого
муниципального образования Ленинградский район

1. Общие положения

1.1. Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения сад № 15 посёлка Бичевого муниципального образования Ленинградский район (далее – Положение) является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения сад № 15 посёлка Бичевого муниципального образования Ленинградский район (далее Учреждение), регулирующим выплаты стимулирующего характера работников Учреждения.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Общие требования);

отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;

иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда;

Законом Краснодарского края от 20 декабря 2023 года № 5053-КЗ «О краевом бюджете на 2024 год и плановый период 2025 и 2026 годов»;
решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально - трудовых отношений «Единые рекомендации по установлению на

федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год»;

постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район от 30 октября 2023 года № 1221 «Об утверждении Положения об отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район »;

постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район от 29.12. 2023 года № 1536 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Ленинградский район от 20 октября 2023 г. № 1221 «Об утверждении Положения об отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район ».

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников, мотивацию работников в области инновационной деятельности и применения современных образовательных технологий.

1.4. Размеры выплат стимулирующего характера (далее – выплаты) максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от качественных показателей выполняемой работы, продуктивности и результативности деятельности работника, распределяются в пределах выделенного финансирования.

1.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам труда всем категориям работников образовательного учреждения, в том числе и совместителям. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании предоставленных подтверждающих документов в срок до 25 числа отчетного месяца.

1.7. При не выполнении установленных критериев по качеству и результативности работы, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются.

1.8. Стимулировании труда работников организации предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

- надбавки за интенсивность и эффективность работы;
- надбавки за выслугу лет;
- премии по итогам работы;
- премии за качество выполняемых работ;
- других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами;
- выплата отдельным категориям работников организации, реализующие

образовательные программы дошкольного образования,;

выплата педагогическим работникам организации, реализующие образовательные программы дошкольного образования;

выплата молодому педагогу.

1.9. В организации могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, почетное звание.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

1.10. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

0,25 - при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист».

1.11. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику организации с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0.

1.12. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам организации, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,10 - за почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный...», «Народный...», «Почетный...»;

0,20 - за ученую степень кандидата наук;

0,30 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

1.13. Стимулирование труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

надбавка за интенсивность и эффективность работы;

надбавка за выслугу лет.

Решение об установлении работникам стимулирующих надбавок к окладу принимается организацией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от предпринимательской и иной, приносящий доход деятельности.

1.14. Надбавку за интенсивность и эффективность работы рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки до 300%. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

1.15 Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

при выслуге лет от 1 до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;

при выслуге лет от 20 лет - 20%.

1.16. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации могут быть установлены премии:

премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия в связи с профессиональным праздником «День дошкольного работника», которая выплачивается работникам единовременно.

1.17. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы организации.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы 200%. Решение об установлении работникам премии принимается организацией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от предпринимательской и иной, приносящий доход деятельности.

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется локальным актом организации.

1.18. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам организации одновременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Ленинградский район;

присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Ленинградский район, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования и науки Краснодарского края, главы муниципального образования Ленинградский район.

1.19. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

1.20. Размер дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников организации в размере 3000 рублей в месяц устанавливаются следующим категориям работников:

педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-

логопед (логопед);

учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель)

обслуживающий персонал (дворник, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений,).

Выплата осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности.

Работникам, выполняющим объем работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширение зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

1.21. Выплата педагогическим работникам организации, реализующие образовательные программы дошкольного образования устанавливается в размере 3000 рублей в месяц и осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

Выплата осуществляется педагогическим работникам на основании трудового договора в муниципальной дошкольной образовательной организации, в том числе на условиях совместительства, по должности или профессии (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед (логопед), музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог), заведующий, заместитель заведующего).

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширение зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

1.22. Выплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой педагог) осуществляется в организации, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

В рамках настоящего подпункта:

днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4,7,8,10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога;

исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в соответствии с документами, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего);

выплата (доплата) устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев);

выплата (доплата) молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера выплаты (доплаты);

выплата (доплата) молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между муниципальной организацией, расположенной на территории Ленинградского района, и молодым педагогом, выплата (доплата) не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

В случае нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплата (доплата) молодому педагогу не осуществляется. Выплата (доплата) молодому педагогу возобновляется по истечении обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

Выплата (доплата) сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную организацию, расположенную на территории Ленинградского района, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу ставку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплаты) в месяц с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная организация, расположенная на территории Ленинградского района, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении выплаты (доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

В правовом акте муниципальной организации, расположенной на территории Ленинградского района, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты «Краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей».

Муниципальная организация, расположенная на территории Ленинградского района, в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе.

1.23. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, - по представлению руководителя организации;

- по представлению заместителей руководителя организации.

1.24. Размер выплаты стимулирующего характера за стаж может быть изменен при увеличении выслуги лет со дня достижения соответствующего стажа согласно документа (трудовая книжка), находящегося в образовательном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

1.25. При наступлении у работника права на изменение размера стимулирующей выплаты в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера стимулирующей выплаты осуществляется по окончании указанных периодов.

1.26. Для установления работникам стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы создается Комиссия, утверждаемая приказом руководителя Учреждения. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о Комиссии.

Основными задачами комиссии являются:

1.26.1. Оценка результатов деятельности работников Учреждения в соответствии с Критериями (приложение № 1);

1.26.2. Рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией Учреждения перечня работников – получателей стимулирующих выплат;

- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

Состав Комиссии определяется Учреждением самостоятельно, но не может быть менее трёх человек. В состав Комиссии включаются:

а) заместитель руководителя Учреждения (старший воспитатель);

б) член педагогического коллектива;

в) председатель первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.27. Руководитель Учреждения представляет в Комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат.

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

1.29. На основании протокола Комиссии руководитель Учреждения издает приказ (распоряжение о поощрении работников).

1.30. При увольнении работника по собственному желанию до истечения периода выплаты по итогам работы за квартал выплата не производится.

1.31. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

2. Порядок лишения (уменьшения) выплат стимулирующего характера

2.1. Размер выплат может быть снижен частично (от 10% до 50%) или полностью (до 100%) по следующим причинам:

- за несчастный случай с воспитанником (ами) в Учреждении;

- за нарушение «Инструкции по охране жизни и здоровья детей в Учреждении»;

- за привлечение к административной или уголовной ответственности;

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению);

- за поступление обоснованных жалоб родителей, работников ДООУ на действия работника Учреждения;

- за наличие замечаний или предписаний контролирующих органов;

- за неэтичное поведение на территории Учреждения;

- за нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности в Учреждении;

- за халатное отношение к сохранности материально-технической базы Учреждения;

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, которое установлено в ходе инспекционного контроля;

- за несвоевременное предоставление и недостоверность представлен-

ных подтверждающих документов в срок до 25 числа отчетного месяца;

- за несвоевременное информирование руководителя Учреждения о происшествиях, чрезвычайных ситуациях в Учреждении.

2.2. В случае отсутствия финансовых средств либо недостаточного финансового обеспечения Учреждения руководитель вправе приостановить, уменьшить либо отменить выплату стимулирующего характера, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Делопроизводство

3.1. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами в печатном виде.

3.2. Протоколы подписываются председателем и секретарем Комиссии.

3.3. Нумерация протоколов ведется от начала календарного года.

3.4. Протоколы хранятся у председателя Комиссии в течение 5 лет

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о выплатах
стимулирующего характера
работникам МБДОУ № 15

Карта оценки деятельности сотрудников для выплаты стимулирующего характера

Наименование выплаты	Условия получения выплаты (баллы)	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	периодичность	Размер выплаты
Карта оценки деятельности заместителя по хозяйственной работе для выплат стимулирующего характера				
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 15 (оценивается админ. ДОУ)	эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 15 (оценивается админ. ДОУ)	качественное выполнение планов работы ДОУ по обеспечению безопасности ДОУ	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Наличие высшей и первой квалификационной категории свыше 70% - 3, ниже 70% - 2	качественное участие в подготовке и проведении аттестации педагогических и других работников	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	На уровне России - 4б На уровне края - 3б. На уровне района - 2 балла	активное участие в подготовке и проведении всероссийских, региональных, муниципальных мероприятий	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Мониторинг, анкетирование: свыше 90% удовлетворительных - 5, свыше 80% удовлетворительных - 3	повышение имиджа ДОУ на основании мониторинга деятельности ДОУ и анализа анкетирования родителей	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 15 (оценивается админ. ДОУ)	эффективность и качество исполнения управленческих решений	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и	За каждое - по 1, но не	качественное	Еже	В

высокие показатели	более 5	взаимодействие с социумом, родителями (законными представителями)	ежемесячно	соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	региональная- 3 муниципальная-2	- участие в региональных, муниципальных комиссиях (подтверждающие документы)	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 10 (оценивается админ. ДОУ)	качественное заполнение АИС «Сетевой город. Образование»	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 10 (оценивается админ. ДОУ)	качественная подготовка ДОУ к новому учебному году	один раз в год	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 10 (оценивается админ. ДОУ)	активное участие в подготовке Публичного отчета, показателей ДОУ и др.	Ежемесячно Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 15 (оценивается админ. ДОУ)	- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации и др.);	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	3	выполнение особо важных или срочных работ, быстрая и качественная ликвидация поломок в ДОУ	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	3	за интенсивность, сложность, напряженность и качество выполняемой работы	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	3	активное участие в разработке локальных актов (программа развития, положения и др.)	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

Карта оценки деятельности старшего воспитателя для выплат стимулирующего характера

За интенсивность и высокие показатели	За каждое – по 1, но не более 5	качественная разработка и внедрение новых форм и методов организации образовательной деятельности	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Авторские программы – 3 Технологии, методика, пособия – 2 Дидактические игры- 2 Компьютерные игры – 2 На уровне ДОУ - 1	качественная разработка авторских программ, технологий, методик, пособий, дидактических игр (с положительной рецензией ИРО, СПО); с положительной рецензией заведующего	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	На уровне России- 6 На уровне края- 5 На уровне района- 4 На уровне ДОУ -3	- качественное проведение инновационной, апробационной, стажировочной деятельности в ДОУ	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	На уровне ДОУ – 1 На уровне района- 2 На уровне края-3 На уровне России – 4	качественное представление опыта работы	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Участие – 1 Победа – 2 (не более 2-х представлений)	качественное представление опыта работы на образовательных сайтах в сети интернет	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	2 балла	качественная работа в Консультационном центре	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	На уровне ДОУ – 1 На уровне района – 2 На уровне края – 3 На уровне России – 4 (не более 2-х частей)	активное участие в вебинарах, семинарах и др.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 10 (оценивается админ. ДОУ)	качественное заполнение АИС «Сетевой город. Образование»	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

За интенсивность и высокие показатели	За каждый – по 2 балла Не более 6 баллов	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Участие в конкурсах (в очном режиме) – 1 Победы в конкурсах (в очном режиме): на уровне России – 4 на уровне края – 3 на уровне района – 2 Участие в конкурсах (в заочном режиме) – 1 Победы в конкурсах (в заочном режиме): – 2	участие и личные победы в конкурсах различной направленности (в очном режиме), участие и личные победы в интернете - конкурсах (не более 2) (в заочном режиме)	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Наличие высшей и первой квалификационной категории свыше 70% -3, ниже 70% - 2 За каждого аттестуемого в период - 2	высокий уровень аттестации педагогических работников ДОУ	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	За каждое 2, но не более 6	качественное проведение методических мероприятий	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	На уровне края - 3 На уровне района - 3 На уровне ДОУ - 1	активное участие в проведении методических мероприятий края, района, ДОУ	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	На уровне России – 4 На уровне края - 3 На уровне района - 3 На уровне ДОУ – 1	активное участие в подготовке и проведении всероссийских, региональных, муниципальных мероприятий	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	качественное проведение работы в качестве тьютора / руководителя методического объединения	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и	1 материал – 1, но не более	качественная подготовка		В

высокие показатели	2 1 материал в месяц – 1, (кроме консультаций) На уровне России – 4 На уровне края – 3 На уровне района – 2 1 выпуск- 1	и размещение материалов на сайте ДОУ, размещение на личном блоге или личном сайте, публикация в СМИ, эфиры на TV, выпуск газеты ДОУ	Еже месяч но	соответстви и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	За каждое – по 1, но не более 5	качественное взаимодействие с социумом, родителями (законными представителями)	Еже месяч но	В соответстви и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	На уровне России – 5 На уровне края- 4 На уровне района- 3 На уровне ДОУ -2 Участие -1	Подготовка педагогов-победителей и призеров профессиональных конкурсов	Еже месяч но	В соответстви и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Региональная - 3 Муниципальная – 2	участие в региональных, муниципальных комиссиях	Еже месяч но	В соответстви и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	За каждое – по 1, но не более 5	активное участие в подготовке Публичного отчета, Показателей ДОУ и др.	Еже месяч но	В соответстви и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 15 (оценивается админ. ДОУ)	эффективность и качество исполнения управленческих решений	Еже месяч но	В соответстви и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	За каждое – по 1, но не более 5	активное участие в комиссиях ДОУ	Еже месяч но	В соответстви и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 15 (оценивается админ. ДОУ)	качественная подготовка ДОУ к новому учебному году	один раз в год	В соответстви и с решением комиссии
За интенсивность и	От 1 до 15	Высокий уровень	Еже	В

высокие показатели	(оценивается админ. ДОУ)	исполнительской дисциплины (предоставление отчетности, выполнение поручений)	месячно	соответстви и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	2 - организация 1 - участие	качественная организация и активное участие в работе ПМПк	Ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 5 (оценивается админ. ДОУ)	качественное ведение кружковой работы с воспитанниками	Ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	2	качественная реализация годового плана деятельности ДОУ	Ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 10 (оценивается админ. ДОУ)	За наставничество над молодыми педагогами и специалистами	Один раз в год	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	2	Молодому специалисту	ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 5 (оценивается админ. ДОУ)	За качественное и своевременное заполнение АИС «Навигатор дополнительного образования Краснодарского края»	ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 10 (оценивается админ. ДОУ)	Качественное и своевременное размещение материалов в мессенджерах вК, телеграмм, Сферум и др	Ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии

За интенсивность и высокие показатели	1	Уполномоченному по охране труда	ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии
---------------------------------------	---	---------------------------------	------------	--------------------------------------

Карта оценки деятельности воспитателя для выплат стимулирующего характера

За интенсивность и высокие показатели	На уровне России – 4 На уровне края- 3 На уровне района- 2 На уровне ДОУ – 1	качественная организация и ведение инновационной, апробационной, пилотной стажировочной деятельности, проектной и познавательной-исследовательской деятельности с воспитанниками и их родителями (проектные работы, не более 3шт.)	Ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Авторские программы – 3 Технологии, методики, пособия – 2 Дидактические игры- 2 Компьютерные игры – 2 На уровне ДОУ - 1	качественная разработка авторских программ, технологий, методик, пособий, дидактических игры (с положительной рецензией ИРО, СПО); с положительной рецензией заведующего	Ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	На уровне ДОУ – 1 На уровне района- 2 На уровне края- 3 На уровне России- 4	качественное представление опыта работы ДОУ на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях	Ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1 балл	качественное заполнение АИС «Сетевой город. Образование»	Ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 75% до 80% - 2 от 80% до 85% – 3 от 85% до 90% - 4 от 90% до 95%-5 от 95% до 100% - 6	использование здоровьесберегающих технологий, снижение заболеваемости воспитанников дошкольного возраста и повышение посещаемости:	Ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии

За интенсивность и высокие показатели	Участие – 1 Победа – 2 (Но не более 2-х представлений)	(за предыдущий месяц) качественное представление опыта работы на образовательных сайтах в сети интернет	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	На уровне ДООУ – 1 На уровне района – 2 На уровне края – 3	качественная подготовка и проведение методических мероприятий ДООУ, района, края	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Участие в конкурсах (в очном режиме) – 1 Победы в конкурсах (в очном режиме): на уровне России – 4 на уровне края – 3 на уровне района – 42 Участие в конкурсах (в заочном режиме) – 1 Победы в конкурсах (в заочном режиме): – 2	участие и личные победы в конкурсах различной направленности (в очном режиме), участие и личные победы в интернете - конкурсах (не более 2) (в заочном режиме)	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	На уровне ДООУ – 1 На уровне района – 2 На уровне края – 3 На уровне России – 4 (не более 2-х частей)	активное участие в вебинарах, семинарах и др.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	2	качественная работа в Консультационном центре	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	качественная организация и участие педагогов в сетевом методическом взаимодействии	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 15 (оценивается админ. ДООУ)	высокий уровень исполнительской дисциплины (предоставление отчетов, документации,	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

		выполнение поручений);		
За интенсивность и высокие показатели	За каждое – по 1, но не более 5	качественное взаимодействие с социумом, родителями (законными представителями)	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Мониторинг, анкетирование: свыше 90% удовлетворительных – 2, свыше 80% удовлетворительных – 1; отзыв за каждый – 1, но не более 3-х	удовлетворенность родителей качеством процесса и результатом образовательной деятельностью педагога (результаты анкетирования, отзывы и др.);	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Эпизодические роли (3 роли) - 1 Значимые роли, за каждую – 1	качественное выполнение дополнительных работ, выходящие за рамки рабочего времени (исполнение роли героев во время акций, досугов, утренников и праздников)	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 5 (оценивается админ. ДОУ)	качественное ведение кружковой работы с воспитанниками	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1 группа – 1	качественное проведение работы с воспитанниками ГКП	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	проведение работы в качестве тьютора / руководителя методического объединения	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Региональная- 2 Муниципальная – 1	участие в региональных, муниципальных комиссиях	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 10 (оценивается админ. ДОУ)	качественная подготовка ДОУ к новому учебному	один раз в	В соответствии

		году	год	и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	За каждое - по 1, но не более 5	активное участие в подготовке Публичного отчета, Показателей ДОУ и др.; ✓	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	За каждое - по 1, но не более 5	участие в комиссиях ДОУ ✓	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Работа в сложных и напряженных условиях - 1 до 10 (оценивается админ. ДОУ)	интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы ✓	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	На уровне края - 3 На уровне района - 2 На уровне ДОУ - 1	активное участие в проведении массовых мероприятий на уровне края, района, ДОУ ✓	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	За каждое - по 1, но не более 5	качественное и эстетическое оформление предметно - пространственной развивающей образовательной среды ДОУ ✓	Ежемесячно Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1 материал - 1, но не более 2 1 материал в месяц - 1, (кроме консультаций) На уровне России - 4 На уровне края - 3 На уровне района - 2 1 выпуск - 1	качественная подготовка материалов для сайта ДОУ, размещение на личном блоге или личном сайте, публикация в СМИ, эфиры на TV, выпуск газеты ДОУ ✓	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	На уровне России - 4 На уровне края - 3 На уровне района - 2 Участие - 1	подготовка воспитанников - победителей и призёров конкурсов, олимпиад, спартакиад ✓	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и	1	активное участие в работе	Еже	В

высокие показатели		ПМПК	месячно	соответстви и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	за каждый - по 1, но не более 5	качественная разработка и реализация совместных со специалистами ДОУ творческих, социальных проектов	Ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	2	Молодому специалисту	ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 10 (оценивается админ. ДОУ)	За наставничество над молодыми педагогами и специалистами	Один раз в год	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	Уполномоченному по охране труда ✓	ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 5 (оценивается админ. ДОУ)	За качественное и своевременное заполнение АИС «Навигатор дополнительного образования Краснодарского края»	ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	2	качественная реализация годового плана ✓	ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 10 (оценивается админ. ДОУ)	Качественное и своевременное размещение материалов в мессенджерах вVK, телеграмм, Сферум и др ✓	Ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии

Карта оценки деятельности специалистов (педагог-психолог, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель) для выплат стимулирующего характера

За интенсивность и высокие показатели	На уровне России- 4 На уровне края- 3 На уровне района- 2 На уровне ДОУ – 1	качественная организация и ведение инновационной, апробационной, стажировочной и пилотной деятельности, проектной и познавательно-исследовательской деятельности с воспитанниками и их родителями (проектные работы, не более 3шт.)	Ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Авторские программы – 3 Технологии, методика, пособия – 2 Дидактические игры- 2 Компьютерные игры – 2 На уровне ДОУ - 1	качественная разработка авторских программ, технологий, методик, пособий, дидактических игр (с положительной рецензией ИРО, СПО); с положительной рецензией заведующего	Ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	На уровне ДОУ -1 На уровне района- 3 На уровне края -4 На уровне России- 5	Качественное предоставление опыта работы ДОУ на муниципальном, региональном, всероссийском уровне	Ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	За каждое по 1 баллу Не более 5 баллов	Активное участие в комиссии ДОУ(первичного обследования условий жизни воспитанника)	Ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Участие – 1 Победа – 2 (Но не более 2)	качественное представление опыта работы на образовательных сайтах в сети интернет	Ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	На уровне ДОУ – 1 На уровне района – 2 На уровне края – 3 На уровне России – 4 (не более 2-х частей)	активное участие в вебинарах, семинарах и др.	ежемесячно	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	2	качественная работа в Консультационном центре	ежемесячно	В соответствии

			0	и с решением комиссии
Интенсивность и высокие показатели	На уровне России = 4 На уровне края = 3 На уровне района = 2 Участие = 1	подготовка воспитанников, - победителей и призеров конкурсов, олимпиад, спартакиад	Еже месяч но	В соответствии и с решением комиссии
Интенсивность и высокие показатели	На уровне края = 3 На уровне района = 2 На уровне ДОУ = 1	активное участие в проведении методических мероприятий края, района, ДОУ	Еже месяч но	В соответствии и с решением комиссии
Интенсивность и высокие показатели	От 1 до 10 (оценивается админ. ДОУ)	качественное заполнение АИС «Сетевой город. Образование»	Еже месяч но	В соответствии и с решением комиссии
Интенсивность и высокие показатели	От 1 до 15 (оценивается админ. ДОУ)	высокий уровень исполнительской дисциплины (предоставление отчетов, документации, выполнение поручений);	Еже месяч но	В соответствии и с решением комиссии
Интенсивность и высокие показатели	За каждое по 1 баллу, не более 3 баллов	Качественная организация взаимодействия специалиста с воспитателями и педагогами ДОУ, с другими организациями	Еже месяч но	В соответствии и с решением комиссии
Интенсивность и высокие показатели	2 балла = организация 1 балл = участие	Качественная организация и активное участие в работе ГМПк	Еже месяч но	В соответствии и с решением комиссии
Интенсивность и высокие показатели	1 материал в месяц = 1, (кроме консультаций) На уровне России = 4 На уровне края = 3 На уровне района = 2	качественная подготовка и размещение материалов на личном блоге или личном сайте, публикация в СМИ, эфиры на ТВ,	Еже месяч но	В соответствии и с решением комиссии

	1 выпуск- 1	выпуск газеты ДОУ		
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 10 (оценивается админ. ДОУ)	Качественное и своевременное размещение материалов в мессенджерах вVK, телеграмм, Сферум и др	Еже месяч но	В соответстви и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 10 (оценивается админ. ДОУ)	Качественное и своевременное размещение материалов на сайте ДОУ, создание новой страницы на сайте ДОУ	Еже месяч но	В соответстви и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Участие в конкурсах (в очном режиме) – 1 Победы в конкурсах (в очном режиме): на уровне России – 4 на уровне края – 3 на уровне района – 2 Участие в конкурсах (в заочном режиме) – 1 Победы в конкурсах (в заочном режиме): – 2	участие и личные победы в конкурсах различной направленности (в очном режиме), участие и личные победы в интернете - конкурсах (не более 2) (в заочном режиме)	Еже месяч но	В соответстви и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 5 (оценивается админ. ДОУ)	качественное ведение кружковой работы с воспитанниками	Еже месяч но	В соответстви и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	За каждое- по 1 , но не более 5	активное участие в подготовке Публичного отчета, Показателей ДОУ и др.;	Еже месяч но	В соответстви и с решением

За интенсивность и высокие показатели	2	качественная реализация годового плана ДОУ	Ежемесячно	комиссии В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Мониторинг, анкетирование: свыше 90% удовлетворительных – 2, свыше 80% удовлетворительных – 1; отзывы за каждый-1, но не более 3	удовлетворенность родителей качеством процесса и результатом образовательной деятельностью педагога (результаты анкетирования, отзывы и др.);	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Региональная- 2 Муниципальная – 1	участие в региональных, муниципальных комиссиях	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	За каждое – по 1, но не более 5	качественное взаимодействие с социумом, родителями (законными представителями)	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	проведение работы в качестве тьютора / руководителя методического объединения	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	За каждый – по 1, но не более 5	качественная организация взаимодействия специалиста с воспитателями и педагогами ДОУ, с другими организациями	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	результативность и качество коррекционно-развивающей работы	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	На уровне края- 3 На уровне района- 2 На уровне ДОУ -1	активное участие в проведении массовых мероприятий края, района, ДОУ	Ежемесячно	В соответствии с решением

				КОМИССИИ
За интенсивность и высокие показатели	Работа в сложных и напряженных условиях – 1 до 10 (оценивается админ. ДОУ)	интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	За каждое – по 1, но не более 5	качественное и эстетическое оформление и организация предметно – пространственной развивающей образовательной среды, тематическое оформление музыкального и спортивного залов, изготовление атрибутов	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	Уполномоченному по охране труда	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	2	Молодому специалисту	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 10 (оценивается админ. ДОУ)	За наставничество над молодыми педагогами и специалистами	Один раз в год	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 5 (оценивается админ. ДОУ)	За качественное и своевременное заполнение АИС «Навигатор дополнительного образования Краснодарского края»	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

Карта оценки деятельности младшего воспитателя для выплат стимулирующего характера

За интенсивность и высокие показатели	1	творческий подход в создании условий для сохранения жизни и здоровья воспитанников	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	На уровне ДОУ – 1 На уровне района- 2 На уровне края- 3	-активное участие в проведении массовых мероприятий ДОУ, района, края	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	За каждое – по 1, но не более 5	активное участие в качественном и эстетическом оформлении предметно - пространственной развивающей образовательной среды в групповой ячейке, на игровом участке, территории ДОУ	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	активная помощь педагогам в изготовлении пособий и дидактического материала	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	качественная подготовка к новому учебному году	один раз в год	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	активное участие в комиссиях ДОУ	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 5 (оценивается админ. ДОУ)	высокий уровень исполнительской дисциплины (предоставление отчётности, выполнение поручений)	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

Карта оценки деятельности делопроизводителя для выплат стимулирующего характера

За интенсивность и высокие показатели	1	эффективность профессионального взаимодействия с персоналом ДОУ	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	На уровне ДОУ – 1 На уровне района- 2 На уровне края- 3	активное участие в проведении массовых мероприятий ДОУ, района, края	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	За каждое – по 1, но не более 5	активное участие в качественном и эстетическом оформлении предметно – пространственной развивающей образовательной среды в групповой ячейке, на игровом участке, территории ДОУ	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	качественная подготовка к новому учебному году	один раз в год	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	качественное ведение документации	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 5 (оценивается админ. ДОУ)	высокий уровень исполнительской дисциплины (предоставление отчётности, выполнение поручений)	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

Карта оценки деятельности завхоза для выплат стимулирующего характера

За интенсивность и высокие показатели	1	эффективность профессионального взаимодействия с персоналом ДОУ	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	На уровне ДОУ – 1 На уровне района- 2 На уровне края- 3	активное участие в проведении массовых мероприятий ДОУ, района, края	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

За интенсивность и высокие показатели	За каждое – по 1, но не более 5	-активное участие в качественном и эстетическом оформлении предметно – пространственной развивающей образовательной среды в групповой ячейке, на игровом участке, территории ДОУ	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	качественная подготовка ДОУ к новому учебному году	один раз в год	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	качественное ведение документации	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	2	оперативность и качество выполнения заявок	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	качественный контроль за работой обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 5 (оценивается админ. ДОУ)	высокий уровень исполнительской дисциплины (предоставление отчётности, выполнение поручений)	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

Карта оценки деятельности

рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий для выплат стимулирующего характера

За интенсивность и высокие показатели	2	оперативность и качество выполнения заявок;	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	На уровне ДОУ – 1 На уровне района- 2	активное участие в проведении массовых	Ежемесячно	В соответствии

	На уровне края- 3	мероприятий ДОУ, района, края	но	и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	активное участие в качественном и эстетическом оформлении территории ДОУ	Еже месяч но	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	качественная подготовка ДОУ к новому учебному году	один раз в год	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 5 (оценивается админ. ДОУ)	высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение поручений и др.)	Еже месяч но	В соответствии и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	2	за качественное проведение срочных ремонтных работ	Еже месяч но	В соответствии и с решением комиссии

**Карта оценки деятельности дворника, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, уборщика
производственных и служебных помещений для выплат стимулирующего характера**

За интенсивность и высокие показатели	На уровне ДОУ – 1 На уровне района- 2 На уровне края- 3	активное участие в проведении массовых мероприятий ДОУ, района, края;	Еже месяч но	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	активное участие в качественном и эстетическом оформлении территории ДОУ	Еже месяч но	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	качественная подготовка ДОУ к новому учебному году	один раз в год	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 5 (оценивается админ. ДОУ)	высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение поручений и др.)	Еже месяч но	В соответствии с решением комиссии

**Карта оценки деятельности специалиста в сфере закупок (специалист по закупкам,
контрактный управляющий) для выплат стимулирующего характера**

За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 5 (оценивается админ. ДОУ)	качественная разработка документации о закупках, проектов контрактов, своевременное размещение в ЕИС извещения об осуществлении закупок, документацию и др.	Еже месяч но	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 5 (оценивается админ. ДОУ)	Качественное и своевременное предоставление отчетов(месячные, квартальные, годовые)	Еже месяч но	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	На уровне ДОУ – 1 На уровне района- 2 На уровне края- 3	активное участие в проведении массовых мероприятий ДОУ, района, края;	Еже месяч но	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	активное участие в качественном и эстетическом оформлении территории ДОУ	Еже месяч но	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	качественная подготовка ДОУ к новому учебному году	один раз в год	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 5 (оценивается админ. ДОУ)	высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение поручений и др.)	Еже месяч но	В соответствии с решением комиссии

Карта оценки деятельности специалиста по охране труда для выплат стимулирующего характера

За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 5 (оценивается админ. ДОУ)	Качественная и своевременная разработка локальных нормативных актов	Еже месяч но	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 5 (оценивается админ. ДОУ)	Качественное и своевременное предоставление отчетов(месячные, квартальные,	Еже месяч но	В соответствии с решением комиссии

		готовые)		
За интенсивность и высокие показатели	На уровне ДОУ – 1 На уровне района- 2 На уровне края- 3	активное участие в проведении массовых мероприятий ДОУ, района, края;	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	активное участие в качественном и эстетическом оформлении территории ДОУ	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	качественная подготовка ДОУ к новому учебному году	один раз в год	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 5 (оценивается админ. ДОУ)	высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение поручений и др.)	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

Карта оценки деятельности кастелянши для выплат стимулирующего характера

За интенсивность и высокие показатели	2	оперативность и качество выполнения заявок;	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	2	своевременное и качественное оформление, ведение в установленном порядке документов и отчетов	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	На уровне ДОУ – 1 На уровне района- 2 На уровне края- 3	активное участие в проведении массовых мероприятий ДОУ, района, края;	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	активное участие в качественном и эстетическом оформлении территории ДОУ	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	качественная подготовка ДОУ к новому учебному году	один раз в год	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	2	творческий подход к изготовлению костюмов для проведения праздников, развлечений	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 5 (оценивается админ. ДОУ)	высокий уровень исполнительской дисциплины (предоставление отчётности, выполнение поручений)	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

Карта оценки деятельности инженера-энергетика для выплат стимулирующего характера

За интенсивность и высокие показатели	16	качественная разработка документации по электробезопасности и др.;	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	2	оперативность и качество выполнения заявок	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	2	своевременное и качественное оформление, ведение в установленном порядке документов и отчетов;	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	На уровне ДОУ – 1 На уровне района- 2 На уровне края- 3	активное участие в проведении массовых мероприятий ДОУ, района, края;	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	активное участие в качественном и эстетическом оформлении территории ДОУ	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	качественная подготовка ДОУ к новому учебному году;	один раз в год	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 5 (оценивается админ. ДОУ)	высокий уровень исполнительской дисциплины (предоставление отчётности, выполнение поручений)	Ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

Карта оценки деятельности работников всех категорий для выплат стимулирующего характера

За интенсивность и высокие показатели	От 1 до 15 (оценивается админ. ДОУ)	за выполнение особо важных или срочных	ежемесячно	В соответствии
---------------------------------------	---------------------------------------	--	------------	----------------

		работ (на срок их проведения)	о	и с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	3	за интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы;	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	3	за качественное обеспечение санитарно-гигиенических и организационных условий для ведения образовательного процесса	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

