Приложение №3
к коллективному договору

Согласовано: с выборным органом первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 319 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей» (протокол от «06» мая 2022г. № 4) Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 319 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей» _____ С.И. Бычик (подпись) (Ф.И.О.)	УТВЕРЖДАЮ Заведующий муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 319 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей» _____ С.А. Паньшина «06» мая 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ «ДЕТСКИЙ САД № 319 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ФИЗИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ ДЕТЕЙ»

г. Красноярск, 2022г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение «О комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда» (далее – Положение) разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 319 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей»(далее – МБДОУ)города Красноярска в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации города Красноярска от 27.01.2010 № 14 (с изменениями и дополнениями) «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города «Красноярска» **или** Постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 № 1 (с изменениями и дополнениями) «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска», Коллективным договором.

1.2. Положение является локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников и разработано в целях коллегиального решения вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, усиления материальной заинтересованности работников учреждения, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.3. Положение определяет порядок деятельности комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее -Комиссия) по проведению оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работников учреждения.

1.4. Действия настоящего Положения распространяются на всех работников МБДОУ № 319.

1.5. Положение принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с первичной профсоюзной организацией МБДОУ № 319, утверждается и вводится в действие приказом заведующего. Датой принятия Положения считается дата его утверждения. Ознакомление работников с Положением производится в течение срока, указанного в приказе об утверждении данного нормативного акта (лист согласования или журнал согласования).

1.6. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения и издания приказа заведующим МБДОУ и действует до утверждения нового Положения (до изменения содержания коллективного договора, до изменений в ТК РФ и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, положения об оплате труда).

1.7. В Положение могут быть внесены изменения и дополнения только принятием Положения в новой редакции в соответствии с порядком, определенным настоящим Положением. При этом положение, в который

данные изменения вносятся, отменяется приказом заведующего МБДОУ № 319, и на акте делается отметка об утрате им силы.

2. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ КОМИССИИ

2.1. Комиссия совместно с приглашенными членами коллектива разрабатывает и утверждает форму оценочного листа для самооценки работников, включающего критерии оценки и механизмы определения достижений, в соответствии с Приложением № 1 к Положению об оплате труда работников учреждения **для каждой должности** (приложение №1). При внесении изменений или дополнений в Приложение № 1к Положению об оплате труда работников, соответственно, в оценочный лист работника вносятся изменения.

2.2. Производит оценку эффективности и качества профессиональной деятельности работников учреждения на основании представленных оценочных листов. К оценочному листу прилагаются Документы (грамоты, дипломы, сертификаты, отчеты, письма, методические разработки, протоколы, приказы и др.).

2.3. Изучает информацию(ходатайства), представленную заведующего, заместителями заведующего. Ходатайства прилагаются к протоколу заседания комиссии.

2.4. Определяет размер стимулирующих выплат в баллах на основании представленных и изученных оценочных листов в соответствии с утвержденными критериями эффективности деятельности работников.

2.5 Стимулирующие выплаты заместителям директора/ заведующего устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада.

Заместителям руководителя и главным бухгалтерам размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения.

3. СОСТАВ, ФОРМИРОВАНИЕ И ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ ЧЛЕНОВ КОМИССИИ

3.1. Комиссия создается, ликвидируется, реорганизуется и переименовывается приказом заведующего МБДОУ№ 319 по решению Общего собрания трудового коллектива.

3.2. Комиссия избирается общим собранием трудового коллектива МБДОУ № 319, сроком 6 (шесть) месяцев календарного года в количестве 5 человек, тайным голосованием

В состав комиссии могут входить члены администрации учреждения, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники, представители первичной профсоюзной организации.

Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

Выдвижение кандидатур осуществляется непосредственно на общем собрании трудового коллектива. Порядок тайного голосования определяется по решению общего собрания трудового коллектива.

Избранными в состав Комиссии считаются кандидатуры, получившие большинство голосов, за которых проголосовали участвующие в собрании. При выбытии члена Комиссии взамен в том же порядке избирается другой.

3.3. Члены комиссии могут быть исключены из нее в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения своих обязанностей. Решение об исключении члена Комиссии из ее состава принимается большинством голосов членов Комиссии по результатам открытого голосования.

3.4.Полномочия члена Комиссии (представителя работников) прекращаются в случае прекращения трудовых отношений, а также на основании личного заявления члена Комиссии.

3.5. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из её состава председатель принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке (собрание трудового коллектива, заседание комиссии, приказ об утверждении нового состава Комиссии).

3.6. Председатель Комиссии, заместитель председателя, секретарь избираются на первом заседании комиссии общим голосованием. В отсутствие председателя комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя комиссии.

3.7. На основании решения собрания трудового коллектива и заседания Комиссии (по представлению выписки из протокола заседания либо ее заверенной копии) заведующий издает приказ «О создании комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда».

3.8. Заседания комиссии носят открытый характер. Для объективного и всестороннего рассмотрения обращений Комиссия вправе приглашать на заседания и заслушивать лиц, не являющихся членами комиссии, в том числе руководителя учреждения. Предложения по приглашению таких лиц готовятся заранее. Решение о приглашении к участию в заседаниях комиссии лиц, не являющихся ее членами, принимается заблаговременно. Лица, приглашенные для участия в рассмотрении вопроса повестки дня, проходят на заседания по приглашению председателя и покидают заседание по окончании рассмотрения вопроса.

3.9. Председатель Комиссии организует и планирует её работу, вносит предложения по изменению состава Комиссии, председательствует на заседаниях Комиссии, решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений, несет персональную ответственность за работу Комиссии, за грамотное и своевременное оформление документации.

3.10. В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет его заместитель.

3.11. Секретарь Комиссии извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседаний; поддерживает связь и своевременно передает необходимую информацию всем членам Комиссии, ведет протоколы

заседаний, формирует выписку из протоколов заседания и/или решений, ведет иную документацию Комиссии.

3.12. Члены комиссии:

- участвуют в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражают в устной и(или) письменной форме свое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания;

- рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников (оценочные листы) в соответствии с утвержденными критериямии по утвержденной форме;

-принимают решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера стимулирующей выплаты или отказе в ее установлении;

- запрашивают дополнительную информацию о деятельности работника в пределах своей компетенции;

- соблюдают порядок работы Комиссии;

- выполняют поручения, данные председателем Комиссии;

- обеспечивают объективность принимаемых решений;

- инициируют проведение заседания Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии

4. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ.

4.1. Организационной формой работы Комиссии являются заседания.

4.2. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно с 15 по 17 число каждого месяца. При необходимости Комиссия может собираться дополнительно.

4.3. Заседания Комиссии назначает и ведет председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя. Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь.

4.4. Заседание Комиссии является правомочным при наличии на нем не менее половины от общего числа членов Комиссии.

4.5. Каждый член Комиссии имеет один голос.

4.6. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путемподсчета простогобольшинства голосов от общего числа присутствующих.

4.7. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

4.8.Результаты работы Комиссии оформляются протоколом.Протокол заседания и принятые решения подписываются председателем и членами Комиссии.

4.9. Работники передают в Комиссию (председателю или секретарю), заполненные оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности за своей подписьюи датой, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность не позднее 15 числа месяца.

Оценочные листы предоставляются за период с 15 числа истекшего месяца по 15 число текущего месяца в соответствии с критериями оценки

деятельности (форма оценочного листа работника прилагается в приложении № 4 к приложению № 2).

4.10. При оценке профессиональных достижений Комиссия на своем заседании на основе представленных материалов и оценочных листов:

- выявляет соответствие данных по показателям в каждом оценочном листе шкале оценивания критерия по ним;

- проводит оценку обоснованности самооценки деятельности работника на основании представленных им ссылок на подтверждающие документы;

- на своем заседании имеет право изменить балльную оценку работника, представленную им в оценочном листе, в сторону понижения в случаях отсутствия надлежащего подтверждения или повышения и вносить коррективы в оценочные листы.

- проводититоговую оценку эффективности и качества профессиональной деятельности работника за отчетный периодв баллах в соответствии с критериями

- при возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку заседания Комиссии, он заявляет об этом до начала заседания в письменной форме Соответствующий член Комиссии не принимает участие в рассмотрении указанного вопроса.

4.11. Оценочный лист работника, завершающий итоговым баллом, подписывается всеми членами комиссии и в течение 1 (одного) рабочего дня доводится для ознакомления под роспись работнику (дата ознакомления и подпись). Работники учреждения вправе ознакомятся с данными оценки собственной профессиональной деятельности

4.12. Комиссия оформляет решение в виде протокола по распределению стимулирующих выплат работникам, который является основанием установления стимулирующих выплат. Выписка из протокола или копия протокола предоставляется заведующему/директору в течение 2-х рабочих дней после заседания. Протокол подписывается председателем, секретарем и всеми членами комиссии.

4.13. На основании решения Комиссии заведующим/директором издается соответствующий приказ об установлении размера стимулирующих выплат, персонально каждому работнику ДОУ с указанием суммы выплат и количества баллов, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. Заведующий/директор направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы за текущий месяц.

4.14. Стимулирующие выплаты за результаты работы по итогам работы выплачиваютсяработнику, проработавшему полный календарный год.

Вознаграждение может быть выплачено и лицам, не проработавшим года по уважительным причинам.

Стимулирующие выплаты за результаты работы по итогам работы выплачиваются на основании оценочного листа по итогам работы, выписки из протокола заседания Комиссии и приказу руководителя.

5. Регламент распределения стимулирующих выплат

5.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда. Размеры стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения зависят от объема финансовых средств, доведенных учредителем до учреждения.

5.2. Для определения стоимости 1 балла размер соответствующей стимулирующей части ФОТ делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала. В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала.

5.3. Стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

5.4. Оценка результативности устанавливается пропорционально отработанному времени по основной должности согласно нагрузке, отраженной в трудовом договоре либо пропорционально объему выполненных работ(расчет оформлять документально)

5.5.В случае отсутствия работника по какой –либо причине на рабочем месте (листок временной нетрудоспособности, отпуск за свой счёт и т.д) расчёт суммы баллов за отчётный период (месяц) осуществляется по следующей формуле:

$$S1=\frac{S-A*K1+A}{K}$$

где S1 – сумма баллов за отчётный период

S – Общая сумма баллов

А – количество баллов за интенсивность (ОТДЕЛЬНО И ЗА ВАЖНОСТЬ и ОТДЕЛЬНО ЗА КАЧЕСТВО И ТОЛЬКО ЗАТЕМ ИТОГОВОЕ ПОДСЧИТЫВАЕТЕ)

К – количество рабочих дней за отчётный период

Округление количества баллов, полученных при расчете, производится до целого числа по правилам округления чисел

(если округляемая цифра равна 5, 6, 7, 8, 9, то цифра разряда до которого идет округление становиться на 1 больше, а остальные числа заменяются нулями).

5.6. Работникам учреждения, работающим на условиях совместительства, а также на условиях неполного рабочего времени, количество установленных баллов определяется пропорционально фактически отработанному времени согласно нагрузке, либо

пропорционально объему выполненных работпри условии наличия оформленных в установленном порядке трудовых договоров.

5.7. Если обязанности выполняются работником в рамках выполнения дополнительной работы путем совмещения должностей, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника в течение рабочего времени, предусмотренного основным трудовым договором, то стимулирующая выплата не устанавливается.

5.8. В случае если работник в период оценивания переведен из одной категории педагогических работников в другую, оценка результативности его работы производится на основании двух оценочных листов, согласно отработанного времени в пределах ФОТ. Причем итоговое количество баллов определяется следующим образом: за основу при рассмотрении берется количество баллов в оценочном листе по новой должности, дополняемое баллами из оценочного листа по прежней должности, но только по тем критериям и показателям, которые отсутствуют в оценочном листе по новой должности. Простое суммирование баллов обоих оценочных листов в данном случае не допускается.

5.9. Если исполнение обязанностей одним работником в период отпуска другого работника осуществляется в рамках срочного трудового договора по совместительству, то стимулирующая выплата указанному сотруднику устанавливается пропорционально отработанному времени в рамках совместительства в пределах ФОТ.

5.10. Работникам, вновь принятым на работу в учреждение или уволившимся из учреждения по уважительным причинам в течение периода, за который устанавливаются стимулирующие выплаты, расчет производится пропорционально отработанному времени.

5.11. Размер стимулирующих выплат в период повышения квалификации сотрудника пересматривается с учетом выполнения им тех критериев, когда он находился на рабочем месте.

6.ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

6.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей решается вопрос о частичном или полном лишении работника стимулирующих выплат за:

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава и должностных инструкций;
- при наличии действующих дисциплинарных взысканий;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей или взрослых;
- наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб;

- при ухудшении качества работы, л ибо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, очередного отпуска, отпуска без сохранения заработной платы;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения;
- нарушениеработникомпедагогическойэтики;
- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за грубое, невнимательное отношение к детям);
- нарушение трудовой дисциплины (неисполнение или несвоевременное исполнение распоряжений, приказов, мероприятий годового плана, предоставление информации);
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- отсутствие результатов работы с семьями;
- высокая заболеваемость детей;
- некачественное приготовление пищи, несвоевременное обеспечение смены белья;
- несвоевременное обеспечение продуктами.
- непредставление работником заполненного оценочного листа;
- непредставление подтверждающих критерии документов.

6.2. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам учреждений снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

— в виде замечания –на __5__ баллов;

— в виде выговора - на __10__ баллов.

или уменьшать общее количество баллов на определенный процент.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер 15 **баллов или 35-50 процентов**, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируется, но не более чем на **50**%.

6.3. Заведующий МБДОУ № 319, его заместители, руководители инициативно-творческих групп, ответственные за проведение мероприятий,

представляет в Комиссию имеющиеся материалы, являющиеся основаниями для снятия (частичное или полное) стимулирующих выплат.

6.4. Комиссия на своем заседании рассматривает представленные материалы и принимает решение о снятии (частичное или полное) стимулирующих выплат.

6.5. Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки, докладной, справки, журнала обращений граждан или иного документа, сайта ДОУ.

6.6. Решение заведующего/директора о депремировании работника или уменьшении размера стимулирующих выплат оформляется в виде приказа с указанием периода и конкретных причин (**основание**), за которые они устанавливаются. Работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись с приказом.

6.7. При наличии у работника дисциплинарного взыскания, неснятого в порядке, предусмотренном статьей 194 ТК РФ, за невыполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и трудовым договором, правил внутреннего трудового распорядка, при нарушениях трудовой и исполнительской дисциплины, нарушениях нормативных актов РФ, Красноярского края, муниципалитета, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются на весь период взыскания.

6.8. Заведующий МБДОУ № 319 не вправе принуждать членов Комиссии к принятию определенных решений.

7. ПРАВА РАБОТНИКА

7.1. В случае несогласия работника с итоговым баллом оценки профессиональной деятельности, утвержденным Комиссией после ознакомления с решением Комиссии, работник в течение 1 (одного) рабочего дня вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника (апелляция) о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

7.2. Апелляция подается на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

7.3. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

7.4. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

7.5. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее 1 (одного) рабочего дня со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание, на которое в обязательном порядке приглашаются члены Комиссии и работник, подавший апелляцию. Члены Комиссии проводят проверку правильности оценки, данной Комиссией.

7.6. Комиссия должна дать работнику обоснованное письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии) по результатам проверки в течение 2-х дней после принятия и рассмотрения заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

7.7. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения в соответствии с гл.60 ТКРФ.

7.8. Оценка, данная Комиссией или Комиссией по трудовым спорам на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается её решением. Исправленные данные оценки отражаются в оценочном листе и протоколе.

7.9. Орешениях, принятых Комиссией, работники учреждения имеют право на защиту персональных данных в части, их касающейся.

7.10. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению,измененияюсодержания или формулировкикритериевПоложения в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости видадеятельности,а также исключения критериев, потерявших актуальность.

8. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЧЛЕНОВ КОМИССИИ

8.1. Члены комиссии имеют право:

— вносить предложения в повестку заседания Комиссии;

— требовать повторного голосования в случаях нарушения установленных правил голосования;

— запрашивать и получать в установленном порядке необходимую информацию от администрации.

8.2. Члены комиссии обязаны:

— присутствовать на всех заседаниях и принимать активное участие в работе Комиссии;

— объективно подходить к оценке труда работника;

— при принятии решения руководствоваться нормативными документами.

8.3. Члены комиссии несут ответственность за:

— несвоевременное и некачественное выполнения обязанностей, возложенных на комиссию по установлению выплат стимулирующего характера;

— подготовку документов с нарушением действующего Положения об оплате труда работников МБДОУ № 319 и настоящего Положения о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера;

— утрату или порчу документов, несоблюдение условий их хранения;
— разглашение служебной информации и информации о персональных данных работников (в том числе размер заработной платы), ставшую им известной в связи с работой в составе Комиссии (Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ, ТК РФ);

8.4. Комиссия несет ответственность за принимаемые ею решения:

— за своевременность, объективность и обоснованность распределения средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения в соответствии с утвержденными критериями эффективности их деятельности;
— за своевременную корректировку (по необходимости) перечня показателей эффективности деятельности работников учреждения.

9. ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

9.1. Решения комиссии, принятые в установленном порядке оформляются протоколом.

9.2. В протоколе заседания указываются:

— наименование учреждения;
— дата проведения заседания, порядковый номер заседания (нумерация протоколов ведется с начала учебного (календарного года);
— число членов, присутствующих на заседании, и кто отсутствует (указывать причину), приглашенные работники
— вопрос повестки дня;
— краткая или полная запись выступления участника заседания;
— критерии результативности деятельности работника и количество баллов по оценочным листам;
— решения комиссии;
— ФИО работников, не предоставивших оценочные листы, причины;
— подписи председателя, секретаря иостальных членов комиссии.

9.3. К протоколу прилагаются все необходимые документы по спорному вопросу, в том числе заявление работника.

9.4. Протокол заседания оформляется в 1-дневный срок с указанием количества установленных баллов.

9.5. Протоколы заседаний комиссии хранятся в учреждении 1 (один) ФИНАНСОВЫЙ ГОД и включаются в номенклатуру дел.

9.6. Оценочные листы работников хранятся 1 год. Финансирование не может быть привязано к учебному году

9.7. До истечения срока хранения документы (оценочные листы, протоколы) хранятся в архиве учреждения, после чего подлежат уничтожениюсоформлением акта о выделении к уничтожению документов, неподлежащих хранению *(Приложение 3)*.

9.8.Уничтожение документов без оформления соответствующих актов не допускается

10. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений.

10.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения и издания приказа руководителя ДОУ № 319 и действует до утверждения нового Положения (до изменения содержания коллективного договора, до изменений в ТК РФ и иных нормативных правовых актах содержащих нормы трудового права, положения об оплате труда).

Принятием Положения в новой редакции в соответствии с порядком, определенным настоящим Положением. При этом положение, в который данные изменения вносятся, отменяется приказом руководителя учреждения, и на акте делается отметка об утрате им силы.

Приложение № 1
к Приложению № 3

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для воспитателей организации

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	условия			Предельный размер надбавки к окладу *
	наименование	индикатор		
Воспитатели				
I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.Ведение документации	1) полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	а) совершенное владение электронной системой документооборота б) участие в создании общей базы по планированию в) проведение и планирование работы во взаимосвязи с другими специалистами		3 3 2
2.Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	1) Наличие системы формирования здорового образа жизни	а) реализация модернизированной системы оздоровления воспитанников б) высокий процент посещаемости в неблагоприятные периоды, эпидемиологические сезоны (80%).		2 2
3. Обеспечение занятости детей	1)Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС	а) реализация системы событийных форм работы с детьми; б) качественное проведение мероприятий на основе событийных форм деятельности; в) организация предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС		2 2 2
Максимальное количество баллов по выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				**18**
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
1.Участие в инновационной деятельности	1) Разработка, апробация и внедрение проектов	а) разработка, апробация и реализация проектов; б) применение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками		1 1
	2) Диссеминация педагогического опыта	а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района		4 3 2 1
	3) Участие в работе конференций, семинаров, РМО, ЦР	Категория участия: а) организатор б) активный участник (помощь при подготовке мероприятия, подготовка части мероприятия) в) рефлексия после мероприятия (организация деятельности с детьми на основе полученных знаний) г) слушатель, пассивный участник		 3 2 1 1
	4)Выполнение работы, повышающей авторитет и имидж учреждения	а) выполнение в полном объеме		2
2.Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды	1)Создание безопасных условий пребывания детей в группе и разнообразных видов деятельности	а) Оптимальная организация предметно-развивающей среды здоровьесберегающей направленности		1
3.Эффективность работы с родителями	1)Эффективность работы с родителями в решении конфликтных ситуаций	а) высокий уровень решения конфликтных ситуаций		1
	2) Взаимодействие с родителями, активное участие родителей в мероприятиях МБДОУ	а) с детьми • более 90% • более 60% • более 30%	б) родительские собрания • более 90% • более 60% • более 30%	в) конкурсы, выставки, фестивали • более 90% • более 60% • более 30% 3 2 1

4.Осуществление дополнительных работ	1) Участие в подготовке учреждении к нов. уч.г.	а) участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства			1
	2) за расширение зоны обслуживания	а) руководство РМО, ЦР аттестационной комиссии,ПМПк, комиссии по НСОТ б) участие в работе РМО, ЦР аттестационной комиссии,ПМПк, комиссии по НСОТ в) администрирование сайта			2 1 1
	3)за увеличение объёма выполняемой работы	а) кружковая работа б) помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий			2 1-2
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда					**23**
III. Выплаты за качество выполняемых работ					
1.Эффективная реализация образовательного процесса	1) Участие в конкурсах инновационных проектов (уровень конкурса, результаты участия)	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района		5 4 3 2 1
	2)Участие в конкурсах профессионального мастерства (уровень конкурса, результаты участия)	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района		5 4 3 2 1
	3) Детские достижения. Участие детей в районных, муниципальных и региональных смотрах, конкурсах, соревнованиях; % участвующих от общего числа детей, наличие призового места	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	Участие а) до 90% детей б) до 70% детей в) до 50% детей г) до 30% детей	5 4 3 2 1
2. Проведение открытых мероприятий, демонстрирующих достижения детей	1) Открытые занятия, утренники, праздники, детские спектакли, выставки, наличие мероприятия, % участвующих от общего числа детей	а) инициатор, разработчик б) главная роль в) эпизодическая роль, г) изготовление атрибутов, игр, костюмов			3 1-2 0,5 0,5-2
	2) Занятия с использованием ИКТ, степень самостоятельности при подготовке и проведении	а) полностью самостоятельная работа б) самостоятельно компьютерное оформление, проведение с помощью другого специалиста в) полное привлечение для работы с компьютером другого специалиста			3 2 1
Максимальное количество баллов **за качество выполняемых работ**					**21**

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для старшего воспитателя организации

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	условия		Предельный размер надбавки к окладу *
	наименование	индикатор	
Старший воспитатель			
I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.Ведение документации	1) Организация педагогического процесса в соответствии с ОП организации 2) Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	а) обеспечение качественного систематического методического сопровождения педагогического процесса в соответствии с годовым планом организации б) обеспечение эффективности, систематичности проведения инспекционно-контрольной деятельности в) совершенное владение электронной системой документооборота, участие в создании общей базы по планированию г) ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) д) проведение и планирование работы во взаимосвязи с другими специалистами	2 2 3 2 2
2.Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	1) Контроль наличия у воспитателей системы формирования здорового образа жизни	а) создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранения здоровья воспитанников б) наблюдение за реализацией модернизированной системы оздоровления воспитанников в) высокий процент посещаемости в неблагоприятные периоды, эпидемиологические сезоны (80%).	2 2 2
3. Обеспечение занятости детей	1)Контроль организации педагогами образовательного процесса в соответствии с ФГОС	а) реализация комплексно-тематического планирования; б) качественное проведение мероприятий на основе КТП; в) организация развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС г)реализация системы работы по ППБ и ПДД в группах	2 2 2 2
Максимальное количество баллов по выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			**25**
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда			
1.Участие и помощь в инновационной деятельности педагогов	1) Разработка, апробация и внедрение проектов	а) методическая помощь в разработке, апробации и реализации проектов педагогами; б) применение инновационных методик, программ, технологий в работе с педагогами	1 1
	2) Диссеминация педагогического опыта	а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	4 3 2 1
	3)Аттестация педагогов	а) методическое сопровождение педагога в период аттестации	2
	3) Участие в работе конференций, семинаров, ОМО, ЦР	Категория участия: а) организатор б) активный участник (помощь при подготовке мероприятия, подготовка части мероприятия) в) рефлексия после мероприятия (организация деятельности с детьми на основе полученных знаний) г) слушатель, пассивный участник	3 2 1 1
	4)Выполнение работы, повышающей авторитет и имидж учреждения	а) выполнение в полном объеме	2
2.Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды	1)Контроль за созданием педагогами безопасных условий пребывания детей в группе и разнообразных видов деятельности	а) Оптимальная организация педагогами предметно-развивающей среды здоровьесберегающей направленности	1
3.Эффективность работы педагогов с родителями	1) Контроль за эффективностью работы педагогов с родителями в решении конфликтных ситуаций	а) высокий уровень решения педагогами конфликтных ситуаций	1

	2) онтроль за организацией взаимодействия педагогов с родителями, активное участие родителей в мероприятиях организации	а) с детьми • более 90% • более 60% • более 30%	б) родительские собрания • более 90% • более 60% • более 30%	в) конкурсы, выставки, фестивали • более 90% • более 60% • более 30%	3 2 1
4.Осуществление дополнительных работ	1) Участие в подготовке учреждении к нов. уч.г.	а) участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства			1
	2) за расширение зоны обслуживания	а) руководство ОМО, ЦР аттестационной комиссии,ПМПк, комиссии по НСОТ б) участие в работе ОМО, ЦР аттестационной комиссии,,ПМПк, комиссии по НСОТ в) администрирование сайта г) выполнение обязанностей дежурного администратора			2 1 1 1
	3)за увеличение объёма выполняемой работы	а) кружковая работа б) помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий			2 1-2
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда					**25**
III. Выплаты за качество выполняемых работ					
1.Эффективная реализация образовательного процесса	1) Участие педагогов в конкурсах инновационных проектов (уровень конкурса, результаты участия)	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района		5 4 3 2 1
	2)Участие и помощь педагогам в участии в конкурсах профессионального мастерства (уровень конкурса, результаты участия)	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района		5 4 3 2 1
	3) Помощь педагогам в организации участия детей в районных, муниципальных и региональных смотрах, конкурсах, соревнованиях; % участвующих от общего числа детей, наличие призового места	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	Участие а) до 90% детей б) до 70% детей в) до 50% детей г) до 30% детей	5 4 3 2 1
2. Проведение открытых мероприятий, демонстрирующих достижения педагогов	1) Открытые мероприятия, утренники, праздники, детские спектакли, выставки и другие мероприятия	а) инициатор, разработчик б) главная роль в) эпизодическая роль, г) изготовление атрибутов, игр, костюмов			3 1-2 0,5 0,5-2
	2) Занятия с использованием ИКТ, степень самостоятельности при подготовке и проведении.	а) полностью самостоятельная работа б) самостоятельно компьютерное оформление, проведение с помощью другого специалиста в) полное привлечение для работы с компьютером другого специалиста			3 2 1
3.Создание коррекционно-развивающей среды для работы с детьми с ОВЗ	1) Разработка и реализация ИП для детей с ОВЗ.	а) реализация ИП для детей с ОВЗ			0,5-5 (за каждого ребенка)
	2) Сопровождение детей с ОВЗ.	а) выполнение рекомендаций ПМПК в организации образовательного процесса.			0,5-5 (за каждого ребенка)
		а) включенность в мероприятия ДОУ.			0,5-5 (за каждого ребенка)
***Максимальное количество баллов* за качество выполняемых работ**					**36**

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для инструктора по физической культуре, музыкального руководителя организации

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	условия		Предельный размер надбавки к окладу *
	наименование	индикатор	
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель			
I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.Ведение документации	1) полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	а) совершенное владение электронной системой документооборота б) участие в создании общей базы по планированию в) проведение и планирование работы во взаимосвязи с другими специалистами	3 3 2
2.Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	1) Наличие системы формирования здорового образа жизни	а) реализация модернизированной системы оздоровления воспитанников	2
3. Обеспечение занятости детей	1)Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС	а) реализация системы событийных форм работы с детьми; б) качественное проведение мероприятий на основе событийных форм деятельности; в) организация предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	2 2 2
Максимальное количество баллов по выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			**16**
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда			
1.Участие в инновационной деятельности	1) Разработка, апробация и внедрение проектов	а) разработка, апробация и реализация проектов; б) применение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками	1 1
	2) диссеминация педагогического опыта	а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	4 3 2 1
	3) Участие в работе конференций, семинаров, РМО, ЦР	Категория участия: а) организатор б)активный участник (помощь при подготовке мероприятия, подготовка части мероприятия) в) рефлексия после мероприятия (организация деятельности с детьми на основе полученных знаний) г) слушатель, пассивный участник	3 2 1 1
	4)Выполнение работы, повышающей авторитет и имидж учреждения	а) выполнение в полном объеме	2
2.Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды	1)Создание безопасных условий пребывания детей в зале и разнообразных видов деятельности	а) Оптимальная организация предметно-развивающей среды здоровьесберегающей направленности	1
3.Эффективность работы с родителями	2) Взаимодействие с родителями, активное участие родителей в мероприятиях МБДОУ	в) конкурсы, фестивали • более 90% • более 60% • более 30%	3 2 1
4.Осуществление дополнительных работ	1) Участие в подготовке учреждении к нов. уч.г.	а) участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства	1
	2) за расширение зоны обслуживания	а) руководство РМО, ЦР аттестационной комиссии,ПМПк, комиссии по НСОТ б) участие в работе РМО, ЦР аттестационной комиссии,ПМПк, комиссии по НСОТ в) администрирование сайта	2 1 1

	3)за увеличение объёма выполняемой работы	а) кружковая работа б) помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий			2 1-2
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда					**22**
III. Выплаты за качество выполняемых работ					
1.Эффективная реализация образовательного процесса	1) Участие в конкурсах инновационных проектов (уровень конкурса, результаты участия)	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района		5 4 3 2 1
	2)Участие в конкурсах профессионального мастерства (уровень конкурса, результаты участия)	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района		5 4 3 2 1
	3) Детские достижения. Участие детей в районных, муниципальных и региональных смотрах, конкурсах, соревнованиях; % участвующих от общего числа детей, наличие призового места	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	Участие а) до 90% детей б) до 70% детей в) до 50% детей г) до 30% детей	5 4 3 2 1
2. Проведение открытых мероприятий, демонстрирующих достижения детей	1) Открытые занятия, утренники, праздники, детские спектакли, выставки, наличие мероприятия, % участвующих от общего числа детей	а) инициатор, разработчик б) главная роль в) эпизодическая роль, г) изготовление атрибутов, игр, костюмов			3 1-2 0,5 0,5-2
	2) Занятия с использованием ИКТ, степень самостоятельности при подготовке и проведении.	а) полностью самостоятельная работа б) самостоятельно компьютерное оформление, проведение с помощью другого специалиста в) полное привлечение для работы с компьютером другого специалиста			3 2 1
3.Создание коррекционно-развивающей среды для работы с детьми с ОВЗ	1) Разработка и реализация ИП для детей с ОВЗ.	а) реализация ИП для детей с ОВЗ			0,5-5 (за каждого ребенка)
	2) Сопровождение детей с ОВЗ.	а) выполнение рекомендаций ПМПК в организации образовательного процесса.			0,5-5 (за каждого ребенка)
		а) включенность в мероприятия ДОУ.			0,5-5 (за каждого ребенка)
***Максимальное количество баллов за* качество выполняемых работ**					**36**

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для педагога-психолога организации

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	условия		Предельный размер надбавки к окладу *
	наименование	индикатор	
Педагог-психолог			
I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.Ведение документации	1) Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	а) совершенное владение электронной системой документооборота б) участие в создании общей базы по планированию в) проведение и планирование работы во взаимосвязи с другими специалистами	3 3 2
2.Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	1) Наличие системы формирования здорового образа жизни	а) реализация модернизированной системы оздоровления воспитанников	2
3.Обеспечение занятости детей	1)Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС	а) реализация системы событийных форм работы с детьми; б) качественное проведение мероприятий на основе событийных форм деятельности; в) организация предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	2 2 2
Максимальное количество баллов по выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			**16**
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда			
1.Участие в инновационной деятельности	1) Разработка, апробация и внедрение проектов	а) разработка, апробация и реализация проектов; б) применение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками	1 1
	2) диссеминация педагогического опыта	а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	4 3 2 1
	3) Участие в работе конференций, семинаров, РМО, ЦР	Категория участия: а) организатор б) активный участник (помощь при подготовке мероприятия, подготовка части мероприятия) в) рефлексия после мероприятия (организация деятельности с детьми на основе полученных знаний) г) слушатель, пассивный участник	3 2 1 1
	4)Выполнение работы, повышающей авторитет и имидж учреждения	а) выполнение в полном объеме	2
2.Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	1)Создание безопасных условий пребывания детей и разнообразных видов деятельности	а) Оптимальная организация предметно-развивающей среды здоровьесберегающей направленности	1
3. Организация психолого-педагогического сопровождения	1)Уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения ФГОС	а) психолого – педагогическое сопровождение педагогов (психологический аспект) б) психолого – педагогическое сопровождение родителей в) психолого – педагогическое сопровождение детей с учетом проблем особенностей развития	1 1 1
4.Осуществление дополнительных работ	1) Участие в подготовке учреждении к нов. уч.г.	а) участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства	1
	2) за расширение зоны обслуживания	а) руководство РМО, ЦР аттестационной комиссии,ПМПк, комиссии по НСОТ б) участие в работе РМО, ЦР аттестационной комиссии,ПМПк, комиссии по НСОТ в) администрирование сайта	2 1 1

	3)за увеличение объёма выполняемой работы	а) кружковая работа б) помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий			2 1-2
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда					**22**
III. Выплаты за качество выполняемых работ					
1.Эффективная реализация образовательного процесса	1) Участие в конкурсах инновационных проектов (уровень конкурса, результаты участия)	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района		5 4 3 2 1
	2)Участие в конкурсах профессионального мастерства (уровень конкурса, результаты участия)	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района		5 4 3 2 1
	3) Детские достижения. Участие детей в районных, муниципальных и региональных смотрах, конкурсах, соревнованиях; % участвующих от общего числа детей, наличие призового места	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	Участие а) до 90% детей б) до 70% детей в) до 50% детей г) до 30% детей	5 4 3 2 1
2. Проведение открытых мероприятий, демонстрирующих достижения детей	1) Открытые занятия, утренники, праздники, детские спектакли, выставки, наличие мероприятия, % участвующих от общего числа детей	а) инициатор, разработчик б) главная роль в) эпизодическая роль, г) изготовление атрибутов, игр, костюмов			3 1-2 0,5 0,5-2
	2) Занятия с использованием ИКТ, степень самостоятельности при подготовке и проведении.	а) полностью самостоятельная работа б) самостоятельно компьютерное оформление, проведение с помощью другого специалиста в) полное привлечение для работы с компьютером другого специалиста			3 2 1
Максимальное количество баллов **за качество выполняемых работ**					**21**

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для учителя-логопеда организации

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	условия		Предельный размер надбавки к окладу *
	наименование	индикатор	
Учитель-логопед			
I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.Ведение документации	1) Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	а) совершенное владение электронной системой документооборота б) участие в создании общей базы по планированию в) проведение и планирование работы во взаимосвязи с другими специалистами	3 3 2
2.Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	1) Наличие системы формирования здорового образа жизни	а) реализация модернизированной системы оздоровления воспитанников	2
3 .Обеспечение занятости детей	1)Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС	а) реализация системы событийных форм работы с детьми; б) качественное проведение мероприятий на основе событийных форм деятельности; в) организация предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	2 2 2
Максимальное количество баллов по выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			**16**
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда			
1.Участие в инновационной деятельности	1) Разработка, апробация и внедрение проектов	а) разработка, апробация и реализация проектов; б) применение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками	1 1
	2) Диссеменация педагогического опыта	а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	4 3 2 1
	3) Участие в работе конференций, семинаров, РМО, ЦР	Категория участия: а) организатор б) активный участник (помощь при подготовке мероприятия, подготовка части мероприятия) в) рефлексия после мероприятия (организация деятельности с детьми на основе полученных знаний) г) слушатель, пассивный участник	3 2 1 1
	4)Выполнение работы повышающей авторитет и имидж учреждения	а)выполнение в полном объеме	2
2.Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	1)Создание безопасных условий пребывания детей и разнообразных видов деятельности	а) Оптимальная организация предметно-развивающей среды здоровьесберегающей направленности	1
3. Организация логопедического сопровождения	1)Уровень педагогического мастерства при организации процесса логопедического сопровождения ФГОС	а)логопедическое сопровождение педагогов (логопедический аспект) б) логопедическое сопровождение родителей в) логопедическое сопровождение детей с учетом особенностей развития	1 1 1
4.Осуществление дополнительных работ	1) Участие в подготовке учреждении к нов. уч.г.	а) участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства	1
	2) за расширение зоны обслуживания	а) руководство РМО, ЦР аттестационной комиссии,,ПМПк, комиссии по НСОТ б) участие в работе РМО, ЦР аттестационной комиссии,,ПМПк, комиссии по НСОТ в) администрирование сайта	2 1 1
	3)за увеличение объёма выполняемой работы	а) кружковая работа б) помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	2 1-2

Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда					**22**
III. Выплаты за качество выполняемых работ					
1.Эффективная реализация образовательного процесса	1) Участие в конкурсах инновационных проектов (уровень конкурса, результаты участия)	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ		Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	5 4 3 2 1
	2)Участие в конкурсах профессионального мастерства (уровень конкурса, результаты участия)	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ		Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	5 4 3 2 1
	3) Детские достижения. Участие детей в районных, муниципальных и региональных смотрах, конкурсах, соревнованиях; % участвующих от общего числа детей, наличие призового места	Призовое место а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района д) МБДОУ	Участие а) уровень РФ б) уровень края в) уровень города г) района	Участие а) до 90% детей б) до 70% детей в) до 50% детей г) до 30% детей	5 4 3 2 1
2. Проведение открытых мероприятий, демонстрирующих достижения детей	1) Открытые занятия, утренники, праздники, детские спектакли, выставки, наличие мероприятия, % участвующих от общего числа детей	а) инициатор, разработчик б) главная роль в) эпизодическая роль, г) изготовление атрибутов, игр, костюмов			3 1-2 0,5 0,5-2
	2) Занятия с использованием ИКТ, степень самостоятельности при подготовке и проведении.	а) полностью самостоятельная работа б) самостоятельно компьютерное оформление, проведение с помощью другого специалиста в) полное привлечение для работы с компьютером другого специалиста			3 2 1
Максимальное количество баллов **за качество выполняемых работ**					**21**

Предельный размер надбавки к окладу * (должностному окладу), ставке, ставке заработной платы, выраженные в баллах

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для делопроизводителя организации

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	условия		Предельный размер надбавки к окладу *
		наименование	индикатор	
1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1	Ведение профессиональной документации. Образцовое состояние документооборота	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам профессиональной документации	Ведение документации со своевременным устранением замечаний, культура ведения документации	4
			Ведение документации без замечаний, культура ведения документации	4
2	Организация работы по укреплению здоровья	Наличие системы формирования здорового образа жизни, сохранения и укрепления собственного здоровья	Отсутствие больничного листа у работника	4
	Максимальное количество баллов по выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			**12**
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1	Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	Отсутствие замечаний	2
2	Осуществление дополнительных работ	Ведение документации:	-по начислению компенсации части родительской платы за содержание ребенка в МБДОУ; -администрирование сайта; -оформление документов на получение зарплатной пластиковой карты и др.	4 4 4
		Участие в проведении ремонтных работ в МБДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	работы по подготовке учреждения к новому учебному году	4
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (костюмы, атрибуты)	2
		За расширение зоны обслуживания	Выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (по охране труда, пожарной безопасности, и др.) Участие в работе комиссии	4 2
			Участие: - в работе семинаров, конференций, праздников, развлечений, ярмарок разного уровня - в подготовке мероприятий на район, город	4 4
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда				**34**
III. Выплаты за качество выполняемых работ				
1	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	Отсутствие замечаний	6
***Максимальное количество баллов* за качество выполняемых работ**				**6**

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для младшего обслуживающего персонала (заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, грузчик) организации

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	условия		Предельный размер надбавки к окладу *
		наименование	индикатор	
1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Ведение документации со своевременным устранением замечаний	2
2	Отсутствие замечаний или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие замечаний или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие предписаний	4
			Устранение предписаний в установленные сроки	2
3	Отсутствие замечаний по продуктам питания	Организация питания детей	Отсутствие замены продуктов питания при приготовлении пищи	2
			Отсутствие замечаний администрации при анализе потребления продуктов за месяц	2
4	Организация работы по укреплению здоровья	Наличие системы формирования здорового образа жизни, сохранения и укрепления собственного здоровья	Отсутствие больничного лист у сотрудника	2
Максимальное количество баллов по выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				**14**
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1	Выполнение дополнительных видов работ	Организация (выполнение) погрузо-разгрузочных работ	Более 10 часов в месяц	6
			До 10 часов в месяц	4
		Участие в проведении ремонтных работ в МБДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Работы по подготовке учреждения к новому учебному году	4
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года	2
			Участие в благоустройстве территории МБДОУ (субботники, озеленение, поддерживание участка с учетом санитарно-гигиенических норм	2
			Участие в проведении текущих работ по преобразованию образовательного пространства (оформление муз.зала, стенды, холл)	2
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (костюмы, атрибуты)	2
		За расширение зоны обслуживания	Участие в работе экспертной комиссии	2
			Участие в подготовке мероприятий на район, город	4
			Выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (по ОТ, ПБ, и др.)	4
			Участие в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	1
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда				**33**
III. Выплаты за качество выполняемых работ				

1	Содержание помещений, участков в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Отсутствие замечаний или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов; устранение предписаний в установленные сроки	4 2
2	Особые условия труда	Устранение травмоопасных предметов на детских площадках	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	4
3	Выполнение хозяйственных работ	Уход за деревьями, кустарниками, газонами в соответствии с временем года	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	4
Максимальное количество баллов **за качество выполняемых работ**				**14**

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для повара организации

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	условия		Предельный размер надбавки к окладу *
		наименование	индикатор	
1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Ведение документации со своевременным устранением замечаний, культура ведения документации	4
2	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие предписаний	4
			Устранение предписаний в установленные сроки	2
3	Организация работы по укреплению здоровья	Наличие системы формирования здорового образа жизни, сохранения и укрепления собственного здоровья	Отсутствие больничного листа у сотрудника	2
Максимальное количество баллов по выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				**12**
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1	Снижение уровня заболеваемости детей	Уровень заболеваемости детей	Отсутствие вспышек кишечных заболеваний	4
			Отсутствие вспышек заболеваний (не кишечных)	4
2	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний надзорных органов, администрации МБДОУ, медперсонала	Отсутствие замечаний надзорных органов, администрации МБДОУ, медперсонала	4
3	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении работ в МБДОУ, не связанных с профессиональной деятельностью	Работы по подготовке учреждения к новому учебному году	4
			Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (костюмы, атрибуты, оформление зала)	2
		За расширение зоны обслуживания	Работа в комиссиях	4
			Участие в работе экспертной комиссии	2
			Участие в подготовке мероприятий на район, город Активное участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и т.д. разного уровня.	2 2
			Выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (ОТ, ПБ)	4
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда				**32**
III. Выплаты за качество выполняемых работ				
1	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, проведение генеральных уборок	Отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала; отсутствие жалоб	4 2
2.	Качество приготовления пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	Отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала; отсутствие жалоб	4 2
***Максимальное количество баллов* за качество выполняемых работ**				**12**

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для младших воспитателей организации

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	условия		Предельный размер надбавки к окладу *
		наименование	индикатор	
1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1	Участие в мероприятиях по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	Инициативные действия, качественное выполнение, отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	4 2
2	Участие в работе по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	Инициативные действия, качественное выполнение, отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	4 2
Максимальное количество баллов по выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				**12**
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1	*Осуществление дополнительных работ*	*Участие в проведении ремонтных работ в МБДОУ и прочих видов работ, не связанных с профессиональной деятельностью*	Работы по подготовке учреждения к новому учебному году	4
			Текущие ремонтные работы (мелкий ремонт во время учебного года)	2
			Участие в благоустройстве территории МБДОУ (субботники, озеленение, поддерживание участка с учетом санитарно-гигиенических норм)	2
		За расширение зоны обслуживания	Участие в работе экспертной комиссии	2
			Участие в подготовке мероприятий на район, город	2
			Выполнение обязанностей ответственного по одному из направлений работы (по ОТ, ПБ, и др.)оформлении помещения	2
		Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	-участие в мероприятии, исполнении роли; -пошив костюмов (по количеству); -изготовление элементов костюма; -изготовление атрибутов; -помощь в проведении	4 4 4 4 2
Максимальное количество баллов по выплатам интенсивность и высокие результаты труда				**32**
III. Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Выполнение гигиенических требований к содержанию групповых и иных помещений	Гигиеническая обработка оборудования, результаты проверок	Отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала, отсутствие жалоб воспитанников; отсутствие жалоб воспитателей, мед.персонала, родителей	6
2.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Выполнение графиков ежедневных и генеральных уборок, режима проветривания и кварцевания, наличие и соблюдение графика проветривания	Отсутствие замечаний при проверках надзорных органов, администрации, медперсонала	6
***Максимальное количество баллов* за качество выполняемых работ**				**12**

Приложение 2
к приложению № 3

В Комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда
от члена комиссии
_____
(ФИО работника)

ЗАЯВЛЕНИЕ

В целях предотвращения конфликта интересов прошу рассмотреть и провести оценку моей деятельности за период с «___»_____ 20 г. по «____»_____ 20 г. на основании представленных материалов и оценочного листа в мое отсутствие.

_____ _____/_____/
(дата) (подпись) (расшифровка)

Приложение 3
К приложению № 3

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
_____

Акт
о выделении документов на уничтожение

г. Красноярск «__» _____20__г.

Основание: п. 9.8 положения о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда» муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 319 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей»

Комиссия в составе:
Председатель комиссии:
Члены комиссии:

составили настоящий акт о том, что в результате проведенной экспертной оценки подлежат уничтожению документы, срок хранения которыхистек(описьприлагается):

1. Протоколы заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ №319 за _____ год в количестве ____ шт. на ____листах.

2.Оценочные листы за период _____на ____листах

Документы на бумажных носителях в количестве ____ед. уничтожены путем шредирования.

Председатель комиссии: _____

Члены комиссии: _____