

Приложение № 7

к коллективному договору
МАДОУ № 40 на 2025 г. - 2028 г

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 40» (МАДОУ № 40)

юридический адрес: ул. Ключевская, д. 99, Красноярск, 660006, тел. 8 (391) 269-86-89

фактический адрес: ул. Ключевская, д. 99, Красноярск, 660006, тел. 8 (391) 269-86-89;

ул. Весёлая, д. 6, Красноярск, 660006, тел. 8 (391) 226-42-10;

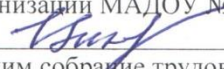
ул. Туристская, д. 86, 660054, тел. 8 (391) 269-81-14

ОГРН 1062464036271 ИНН/КПП 2464084075/246401001

E-mail: dou40@mailkrsk.ru

Принято:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ № 40

 Н.А. Цинк
Общим собрание трудового коллектива

Протокол № 2
от «03» 02 2025 г.

Утверждаю:

заведующий МАДОУ № 40

 О.В. Ганус

Приказ № 103/8 от «03» 02 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о комиссии по распределению стимулирующей части
фонда оплаты труда работников**

(муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40» (МАДОУ № 40))

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение «О комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40» (далее – МАДОУ № 40) (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Постановлением администрации г. Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска» (далее – Постановление № 1), коллективным договором, положением об оплате труда муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40» (далее – Учреждение).

1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников, и разработано в целях коллегиального решения вопроса о распределении стимулирующей части ФОТ, 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 ФОТ работников (далее – Комиссия) по

144

проведению оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работников учреждения.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников МАДОУ № 40.

1.5. Для целей настоящего Положения применяются следующие основные понятия:

Комиссия – коллегиальный орган, формируемый из числа работников Учреждения с целью обеспечения проведения процедуры оценивания результативности деятельности всех категорий работников Учреждения в соответствии с утверждёнными критериями и установления для каждого работника размера выплаты стимулирующего характера в денежном выражении;

результативность – степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов;

качество – совокупность характеристик объекта, относящихся к его способности удовлетворять установленные и предполагаемые потребности;

критерии оценки – обобщённая характеристика какого-либо объекта, процесса или его результата;

показатель (индикатор) – установленное количественное или качественное значения показателя трудового участия работника в общем рабочем процессе;

оценочный лист – бланк, в котором приводятся: критерии и показатели профессиональной оценки работника; способы оценивания значений показателей; необходимые комментарии по заполнению оценочных листов. Бланк служит для сбора полной и всесторонней информации со стороны должностных лиц, осуществляющих процедуру оценивания;

протокол Комиссии – документ, содержащий решение Комиссии, заверенное подписями её членов, относительно количества баллов и денежных сумм, утверждённых для начисления и выплаты работникам Учреждения в качестве материального стимулирования по итогам оценки результативности их работы в установленный период времени;

график проведения процедуры оценивания результативности и качества работы работников Учреждения (далее – график проведения процедуры оценивания) – план выполнения этапов процедуры оценивания результативности и качества деятельности работников с установлением конкретных календарных сроков (приложение № 1);

принципы оценивания – основополагающие правила, в соответствии с которыми осуществляется процедура оценивания, а именно:

- > компетентность – наличие знаний и опыта, позволяющее выносить объективные суждения и принимать точные решения;

- > объективность – размер выплат стимулирующего характера работника должен определяться на основе объективных данных о степени выполнения плановых значений показателей эффективности его труда;

- > гласность – открытость, доступность информации о деятельности учреждения, коллегиального органа, должностных лиц и т.п. для общественного ознакомления, обсуждения, доступность общественному контролю;

- > деликатность – (синонимы тактичность, корректность) – основывается на глубоком уважении к человеку, доброжелательности, признании его прав;

- > принципиальность – неукоснительное добровольное исполнение признаваемых принципов;

- > предсказуемость – педагогический работник должен знать, какие выплаты стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда;

> адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности образовательной организации, его опыту и уровню квалификации;

> своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

> прозрачность – правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику;

> измеримость – достижение значений показателей эффективности деятельности должно быть измеряемым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера.

1.6. Положение является приложением к коллективному договору. Ознакомление работников с Положением производится в соответствии с порядком ознакомления работников с нормативными локальными актами Учреждения.

1.7. Внесение изменений и дополнений в Положение осуществляется путем принятия Положения в новой редакции как приложения к коллективному договору.

2. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ КОМИССИИ

2.1. Комиссия разрабатывает и утверждает форму оценочного листа для самооценки работников, включающего критерии оценки и механизмы определения достижений, в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения для каждой должности. При внесении изменений или дополнений в Положение об оплате труда работников, в части показателей результативности деятельности работников, в оценочный лист работника вносятся аналогичные изменения.

Для разработки показателей результативности деятельности работников или внесение изменений в них создается рабочая группа, в которую входят все категории работников.

2.2. На основании представленных оценочных листов Комиссия производит оценку эффективности и качества профессиональной деятельности работников учреждения по следующим видам выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты по итогам работы.

К оценочному листу прилагаются подтверждающие документы (грамоты, дипломы, сертификаты, отчеты, письма, методические разработки, протоколы, приказы и др.).

2.3. Комиссия изучает информацию (аналитическую записку), представленную директором/заведующим, заместителями директора/заведующего, руководителями инициативно – творческих групп о деятельности работников. Аналитическая информация прилагается к протоколу заседания комиссии.

2.4. Комиссия определяет размер стимулирующих выплат в баллах работникам учреждения, кроме заместителей руководителя и главного бухгалтера, на

основании представленных и изученных оценочных листов в соответствии с утвержденными критериями эффективности деятельности работников.

2.5 Стимулирующие выплаты заместителям директора/заведующего, главному бухгалтеру устанавливает в процентном отношении от должностного оклада на основании оценочных листов.

3. СОСТАВ, ФОРМИРОВАНИЕ И ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ ЧЛЕНОВ КОМИССИИ

3.1. Комиссия создается, ликвидируется, реорганизуется и переименовывается приказом заведующего МАДОУ № 40 на основании решения Общего собрания трудового коллектива.

3.2. Комиссия избирается Общим собранием трудового коллектива МАДОУ № 40 сроком на 6 месяцев в количестве 7 человек.

В состав Комиссии входят представители 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 голосования (тайное или открытое) определяется по решению Общего собрания трудового коллектива.

Избранными в состав Комиссии считаются кандидатуры, получившие большинство голосов, за которых проголосовали участвующие в собрании. Взамен выбывшего члена Комиссии новый член Комиссии избирается в соответствии с установленным порядком.

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 Общим собранием трудового коллектива.

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 порядке, установленном настоящим Положением (п.3.2.).

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 Общего 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 ФОТ Учреждения.

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, приходят 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 и хранение документации.

3.10. В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет 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 итоговый протокол на установление стимулирующих выплат, формирует выписку из протоколов заседания и/или решений, принимает заявления (апелляции), 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 критериями и 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 председателя Комиссии;
- обеспечивают объективность принимаемых решений;
- иницируют проведение заседания Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии.

4. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ.

4.1. Организационной формой работы Комиссии являются заседания.

4.2. Заседание Комиссии проводится ежемесячно до 15 числа каждого месяца. При необходимости Комиссия может собираться дополнительно. При совпадении дня заседания с выходным или нерабочим праздничным днем заседание проводится накануне.

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 2/3 ее членов.

4.5. Каждый член Комиссии имеет один голос.

4.6. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем под счета простого большинства голосов от общего числа присутствующих.

4.7. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

4.8. В работе Комиссии имеют право принимать участие приглашенные работники Учреждения, в том числе заведующий без права решающего голоса.

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

4.10. Работники Учреждения передают секретарю Комиссии заполненные оценочные листы по форме согласно приложению № 2 или приложению № 3, содержащие самооценку показателей результативности за своей подписью и датой, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным.

Результат деятельности в оценочных листах предоставляется за период с первого числа истекшего месяца по последнее число истекшего месяца.

Члены Комиссии, закрепленные за показателями результативности деятельности работников, знакомятся с оценочными листами, оценивая правильность внесения информации в оценочный лист. Подпись члена Комиссии в оценочном листе подтверждает правильность заполнения и оценки показателя.

4.11. 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;

- изменяет балльную оценку работника, представленную им в оценочном листе, в сторону понижения в случаях отсутствия надлежащего подтверждения или повышения и вносит коррективы в оценочные листы;

- проводит итоговую оценку эффективности и качества профессиональной деятельности работника за отчетный период в 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. Соответствующий член Комиссии не принимает участие в рассмотрении указанного вопроса, член Комиссии не принимает участие в обсуждении и оценки результатов своей деятельности.

Заполнение оценочного листа Комиссией производится шариковой ручкой синими чернилами (карандаш исключается).

4.12. Оценочный лист работника, завершенный итоговым баллом, подписывается всеми членами комиссии. Работники учреждения вправе ознакомиться с итоговым оценочным листом у секретаря Комиссии.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются ежемесячно и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному работником времени.

4.13. Комиссия оформляет решение в виде протокола с указанием количества баллов по видам выплат отдельно (за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ), который является основанием для установления стимулирующих выплат. Протокол подписывается председателем всеми членами комиссии, его выписка предоставляется заведующему в течение 2-х рабочих дней после заседания.

4.14. На основании решения Комиссии заведующим издается приказ об установлении размера стимулирующих выплат каждому работнику с указанием суммы выплат и количества баллов по видам выплат (за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ). Приказ должен соответствовать протоколу. Директор/заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы за текущий месяц.

4.15. Стимулирующие выплаты по итогам работы могут выплачиваться работнику ежеквартально и по итогам года, с учетом отработанного времени.

Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются на основании оценочного листа по итогам работы (приложение № 3), выписки из протокола заседания Комиссии и приказа руководителя.

4.16. Заместителям заведующего выплаты стимулирующего характера устанавливаются в следующем порядке.

Заместители заведующего самостоятельно заполняют оценочные листы о проделанной работе (приложение № 4), подписывают, передают на рассмотрение и согласование заведующему в сроки, установленные п. 4.2 Положения о комиссии.

Итоговая оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается решением директора в пределах ФОТ. Стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются ежеквартально. Директор может повысить или понизить результат самооценки работника, исходя из результатов его деятельности, что должно быть отражено в оценочном листе и подкреплено подтверждающими документами. Оценочный лист заместителей заведующего подписывается заведующим учреждения и передается в Комиссию для хранения.

Заместителям заведующего могут устанавливать стимулирующие выплаты по итогам работы ежеквартально и по итогам года, с учетом отработанного времени на

основании оценочного листа по итогам работы (приложение № 5), выписки из протокола заседания Комиссии и приказа руководителя.

На заседаниях Комиссии оценочные листы заместителей заведующего не рассматриваются. Итоги установления им стимулирующих выплат включаются в протокол, на основании которого издается приказ об установлении стимулирующих выплат.

5. Регламент распределения стимулирующих выплат

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

5.2. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты) в Учреждении применяют балльную оценку.

Размер выплаты конкретному работнику Учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты конкретному работнику Учреждения в конкретном месяце;

$C_{1\text{балла}}$ – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на конкретный месяц;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за конкретный месяц.

$$C_{1\text{балла}} = Q_{\text{стим раб}} / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим раб}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в конкретном месяце;

n – количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за конкретный месяц.

5.3. Стоимость балла, полученная расчетным путем, устанавливается протоколом Комиссии (приложение № 6).

5.4. Оценка деятельности устанавливается пропорционально отработанному времени по основной должности, указанной в трудовом договоре, либо пропорционально объему выполненных работ (расчет прописывается в оценочном листе).

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

$$S1 = (S \times K1) / K$$

где S1 – сумма баллов за отчётный период;

S – общая сумма набранных баллов по оценочному листу;

K1 – количество отработанных дней за отчетный период

K – количество рабочих дней за отчётный период

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

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 и пропорционально объему выполненных работ.

5.7. За выполнение дополнительной работы путем совмещения должностей, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника в течение рабочего времени, предусмотренного основным трудовым договором, стимулирующие выплаты не устанавливаются.

5.8. В случае если в период оценивания работник переведен из одной категории педагогических работников в другую, оценка результативности его работы производится на основании двух оценочных листов, согласно отработанному времени в пределах ФОТ.

5.9. За исполнение работником в период отпуска другого работника в рамках срочного трудового договора по совместительству, стимулирующие выплаты работнику устанавливаются 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 работника пересматривается с учетом выполнения им критериев, в период нахождения его на рабочем месте.

6. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА СНИЖЕНИЕ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

6.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Комиссия принимает решение о снижении стимулирующих выплат в следующих случаях:

при наличии дисциплинарного взыскания;

при недостижении критериев оценки результативности деятельности, в том числе непредставление подтверждающих документов к оценочному листу.

6.2. (пункт прописывается в соответствии с Положением об оплате труда при наличии дисциплинарных взысканий).

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, подтвержденного приказом, не снятого на момент принятия решения комиссией:

— в виде замечания – на 5 баллов;

— в виде выговора – на 10 баллов.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий количество баллов, на которые снижаются стимулирующие выплаты, в каждом случае, суммируются, но не более чем на 20 баллов.

6.3. Заведующий МАДОУ № 40, его заместители, иные работники, ответственные за контроль исполнения мероприятий, представляет в Комиссию акты, служебные записки с приложением подтверждающих материалов, являющихся основаниями для снятия стимулирующих выплат. Подтверждающими материалами могут быть: табель учета рабочего времени, приказы на дисциплинарные взыскания, журнал учета прихода и ухода работников, журнал обращения граждан, справки, докладные записки, аналитическая информация о проведении мероприятий и т.д.

6.4. Комиссия на своем заседании рассматривает представленные материалы и принимает решение о снижении стимулирующих выплат. Снижении стимулирующих выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

6.5. Заведующий Учреждения не вправе принуждать членов Комиссии к принятию определенных решений.

7. ПРАВА РАБОТНИКА

7.1. В случае несогласия работника с итоговым количеством баллов 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 (апелляцию) 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 могут быть факты нарушения норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

7.4. 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.

7.5. Комиссия должна дать работнику обоснованное письменное или устное (по желанию работника) разъяснение. Обсуждение апелляции заносится в протокол Комиссии. По результатам проверки фактов, указанных в апелляции, Комиссия в течение 2-х рабочих дней принимает решение. 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. Исправленные данные оценки отражаются в оценочном листе и протоколе. Протокол направляется директору/заведующей для подготовки внесения изменений в приказ.

7.6. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения в соответствии с главой 60 ТК РФ.

7.7. Оценка, данная комиссией по трудовым спорам на основе результатов рассмотрения обращения, является окончательной и утверждается её решением. Решение комиссии по трудовым спорам направляется в Комиссию для исправления результатов оценки и отражаются в оценочном листе и протоколе. Протокол направляется директору/заведующей для подготовки внесения изменений в приказ.

7.8. О решениях, принятых Комиссией, работники учреждения имеют право на защиту персональных данных в части, их касающейся.

7.9. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, 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 выполнение обязанностей, возложенных на Комиссию;
- подготовку документов с нарушением действующего Положения об оплате труда работников Учреждения 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 № 152–ФЗ, ТК РФ);

8.4. Комиссия несет ответственность за принимаемые ею решения:

- за своевременность, объективность и обоснованность распределения средств стимулирующей части ФОТ 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;
- итоги решения Комиссии (количество баллов) по видам результативности деятельности работника (1. за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, 2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, 3. выплаты за качество выполняемых работ или 4. по итогам работы) в соответствии с оценочными листами;
- расчет стоимости балла по источникам финансирования;
- общее количество баллов, установленное работнику, и сумма стимулирующих выплат;
- ФИО работников, не предоставивших оценочные листы, причины;
- подписи председателя и членов комиссии.

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

9.4. Протокол заседания оформляется в двухдневный срок с указанием количества установленных баллов.

9.5. Протоколы заседаний комиссии хранятся в учреждении 1 год и включаются в номенклатуру дел.

9.6. Оценочные листы работников хранятся 1 год.

9.7. До истечения срока хранения документы (оценочные листы, протоколы) хранятся в архиве учреждения, после чего подлежат уничтожению с оформлением акта о выделении к уничтожению документов, неподлежащих хранению (приложение № 7).

9.8. Уничтожение документов без оформления соответствующих актов не допускается.

От работодателя

Заведующий МАДОУ № 40



О.В. Ганус

«03» 20 25 г.

От работников

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ № 40

Н.А. Цинк

«03» 20 25 г.

График проведения процедуры оценивания

№ п/п	Наименование процедуры	дата	Ответственные работники учреждения
1	Сдача оценочных листов работниками в Комиссию	до 15 числа текущего месяца	Секретарь Комиссии – Ф.И.О.
2	Ознакомление с оценочными листами членов Комиссии	до 15 числа текущего месяца	Категории работников: Педагоги – Ф.И.О., Педагогические работники – Ф.И.О., Учебно– вспомогательный персонал – Ф.И.О., Младший– обслуживающий персонал – Ф.И.О., Заместители– директор/заведующий, Руководители структурных подразделений– Ф.И.О.
3	Подготовка служебных записок о включении в оценочный лист или исключении из оценочного листа работников результатов деятельности	до 15 числа текущего месяца	Члены Комиссии (дополнительная оценка включается в показатель оценочного листа)
4	Проведение Комиссии	до 15 числа текущего месяца	Члены Комиссии
5	Подготовка протокола Комиссии	в течение двух рабочих дней после заседания	Председатель и секретарь Комиссии

Виды стимулирующих выплат работникам МАДОУ № 40
ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ
ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

1. Педагогический персонал

№ п/п	Условия		Баллы	Периодичность	Кол-во баллов самооценка	Кол-во баллов комиссия
	Критерии оценки эффективности и качества деятельности. Наименование.	Индикатор				
Педагог-психолог						
ФИО			месяц, год			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Разработка авторских, рабочих программ. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута педагога.	1			
2	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ	Выступление на педагогическом совете, семинаре, круглом столе, вебинаре. Проведение открытой образовательной деятельности, мастер-классов для педагогов ДОУ.	1	1 раз в месяц		
3	Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах. Тиражирование опыта.	Статья (соавторство/авторство, баллы делятся на кол-во авторов), (при наличии копии изданной статьи), подготовка сборника. Участие в конкурсе профессионального мастерства (уровень РФ, регион, город). Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень РФ). Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень регион, город).	2 1 3 2	1 раз в месяц		
4	Проведение государственных и народных праздников, сезонных, познавательных, спортивных, развлекательных мероприятий	Приглашенный участник праздника, досуга, вечера развлечений и пр. (1 роль = 1 балл)	1	1 раз в квартал		
5	Культурно-массовые и творческие мероприятия	Организация и проведение детско-взрослых мероприятий на уровне ДОУ.	1	1 раз в месяц		

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
6	Разработка и внедрение авторских материалов и программ (авторской технологии, применение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками; апробация или реализация отдельных частей программы, авторских разработок других авторов)	Открытое занятие (для педагогов ДОУ) Изготовление дидактических пособий (презентация в деятельности с детьми), умение детей пользоваться дидактикой Подготовка обучающего видео (по запросу администрации)	1 1 1	1 раз в месяц		
7	За расширение зоны обслуживания	Руководитель РМО, член творческой группы РМО. Участие в работе городской базовой площадки (количество докладов и презентаций). Отсутствие листа нетрудоспособности (1 раз в квартал, декабрь, март, июнь, сентябрь).	1 1 1	1 раз в месяц		
8	За увеличение объёма выполняемой работы	Кружковая работа (2 половина дня). Сопровождение детей за пределы ДОУ (экскурсии, выставки). Участие в инновационной деятельности. Разработка и реализация детско-взрослых проектов (с предъявлением описания проекта). Выполнение поручений администрации ДОУ. Подготовка и размещение материалов в социальной сети Инстаграм, на сайте ДОУ (фото и видео материалы с описанием, качественным монтажом, музыкальным сопровождением, 1 публикация+1 балл).	1 1 1 1 1 1	1 раз в месяц		
9	Участие в благоустройстве	Озеленение территории (огород, цветники, локации) Подготовка ДОУ к новому учебному году.	2 3	1 раз в квартал (июнь, июль, август)		
Выплаты за качество выполняемых работ						
10	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Наличие положительной динамики в развитии детей Участие в мероприятиях районного, городского уровня (соревнования конкурсы, праздники)	2	1 раз в месяц		

		Победы детей в мероприятиях районного, городского уровня (в том числе творческие конкурсы), указывается количество дипломов и грамот за 1,2,3 места. (1 место = 1 балл; подтверждением является победная работа + диплом, грамота).	3			
Всего						
С оценочным листом ознакомлен: _____ (Ф.И.О.) _____ (Подпись) Состав комиссии: _____ _____ _____ _____						
Воспитатель						
ФИО _____ <i>месяц, год</i>						
Условия						
№ п/п	Критерии оценки эффективности и качества деятельности. Наименование.	Индикатор	Баллы	Периодичность	Кол-во баллов самооценка	Кол-во баллов комиссия
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Разработка авторских, рабочих программ воспитания. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута педагога.	1			
2	Участие в работе творческих групп, профессиональных сообществ на уровне ДОУ	Выступление на педагогическом совете, семинаре, круглом столе, вебинаре. Проведение открытой образовательной деятельности, мастер- классов для педагогов ДОУ.	1 1	1 раз в месяц		
3	Повышение	Статья (соавторство/авторство, баллы делятся на кол-во авторов),	2	1 раз в месяц		

	профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах. Тиражирование опыта.	(при наличии копии изданной статьи), подготовка сборника. Участие в конкурсе профессионального мастерства (уровень РФ, регион, город). Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень РФ). Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень регион, город).	1 3 2			
4	Проведение государственных и народных праздников, сезонных, познавательных, спортивных, развлекательных мероприятий	Приглашенный участник праздника, досуга, вечера развлечений и пр. (1 роль = 1 балл)	1			
5	Культурно-массовые и творческие мероприятия	Организация и проведение детско-взрослых мероприятий на уровне ДОУ.	2			
6	Пространство детской реализации	Разработка и изготовление современных дидактических материалов и игровых пособий, оформление фото-зон в соответствии с комплексно-тематическим планированием	2	1 раз в квартал		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
7	Работа с родителями	Отсутствие травматизма. Отсутствие обоснованных жалоб. Привлечение родителей к организации детско-взрослых мероприятий. Посещаемость детьми группы (не менее 70% воспитанников в месяц)	1 1 2 1			
8	За расширение зоны обслуживания	Руководитель РМО, член творческой группы РМО. Участие в работе городской базовой площадки (количество докладов и презентаций).	1 1			
9	За увеличение объёма выполняемой работы	Кружковая работа (2 половина дня). Сопровождение детей за пределы ДОУ (экскурсии, выставки). Участие в инновационной деятельности. Разработка и реализация детско-взрослых проектов (с предъявлением описания проекта). Выполнение поручений администрации ДОУ.	1 1 1 1 1	1 раз в месяц		

		Подготовка и размещение материалов в социальной сети Инстаграм, на сайте ДОУ (фото и видео материалы с описанием, качественным монтажом, музыкальным сопровождением, 1 публикация+1 балл).	1			
10	Участие в благоустройстве территории ДОУ	Оформление участка группы. Привлечение родителей к оформлению и содержанию участка группы. Озеленение территории (огород, цветники, локации) Подготовка ДОУ к новому учебному году.	1 1 2 3	1 раз в квартал (июнь, июль, август)		
Выплаты за качество выполняемых работ						
11	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Участие в мероприятиях районного, городского уровня (соревнования конкурсы, праздники) Победы детей в мероприятиях районного, городского уровня (в том числе творческие конкурсы), указывается количество дипломов и грамот за 1,2,3 места. (1 место = 1 балл; подтверждением является победная работа + диплом, грамота).	2 3	1 раз в месяц		
Всего						
С оценочным листом ознакомлен _____ Состав комиссии _____ _____ _____ _____						

Старший воспитатель						
ФИО _____, месяц, год _____						
Условия						
№ п/п	Критерии оценки эффективности и качества деятельности. Наименование.	Индикатор	Баллы	Периодичность	Кол-во баллов самооценка	Кол-во баллов комиссия
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Разработка образовательных, авторских, адаптированных, рабочих программ. Контроль за ведением документации педагогов.	1 2	1 раз в год		
2	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне ДОУ	Выступление на педагогическом совете, семинаре, вебинаре, круглом столе. Проведение открытой образовательной деятельности, мастер-класса для педагогов ДОУ.	1 1	1 раз в месяц		
3	Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах. Тиражирование опыта.	Статья (соавторство/авторство, баллы делятся на кол-во авторов), (при наличии копии изданной статьи), подготовка сборника. Участие в конкурсе профессионального мастерства (уровень РФ, регион). Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень РФ). Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень регион, город).	2 1 3 2	1 раз в месяц		
4	Проведение государственных и народных праздников, сезонных, познавательных, спортивных, развлекательных мероприятий	Контроль за соблюдением календарно-тематического планирования. Приглашенный участник праздника, досуга, вечера развлечений и пр. (1 роль = 1 балл)	2 1	1 раз в месяц		
5	Пространство детской реализации	Контроль за соответствием организации пространства детской реализации в группах в соответствии с календарно-тематическим планированием, возрастными особенностями детей.	2	1 раз в месяц		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						

6	Образовательная деятельность с детьми	Контроль за соблюдением, проведением непосредственно образовательной деятельности с детьми (режим дня, сетка НОД). Контроль за организацией кружковой работы, проектной деятельности.	2 2	1 раз в месяц		
7	За расширение зоны обслуживания	Руководитель РМО, член творческой группы РМО. Участие в работе городской базовой площадки (количество докладов и презентаций).	1 1	1 раз в месяц		
8	За увеличение объема работы	Выполнение поручений администрации ДОУ. Подготовка и размещение материалов в социальной сети Инстаграм, на сайте ДОУ (фото и видео материалы с описанием, качественным монтажом, музыкальным сопровождением, 1 публикация+1 балл).	1 1	1 раз в месяц		
9	Участие в благоустройстве территории	Озеленение территории (огород, цветники, локации, участки групп) Подготовка ДОУ к новому учебному году.	2 3	(июнь, июль, август)		

Выплаты за качество выполняемых работ

10	Достижение детьми высоких показателей развития и организация работы по участию в конкурсах различной направленности	Контроль за динамикой развития детей согласно целевым ориентирам ООП ДО. Подготовка детско-взрослых работ к участию в конкурсах.	1 2	1 раз в месяц		
Всего						

С оценочным листом ознакомлен _____

Состав Комиссии: _____

Инструктор по физической культуре						
ФИО		месяц, год				
Условия			Баллы	Периодичность	Кол-во баллов самооценка	Кол-во баллов комиссия
Критерии оценки эффективности и качества деятельности. Наименование.	Индикатор					
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Разработка авторских, рабочих программ.	1			
		Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута педагога.	1			
2	Участие в работе творческих групп, профессиональных сообществ на уровне ДООУ	Выступление на педагогическом совете, семинаре, круглом столе, вебинаре.	1	1 раз в месяц		
		Проведение открытой образовательной деятельности, мастер-классов для педагогов ДООУ.	1			
3	Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах. Тиражирование опыта.	Статья (соавторство/авторство, баллы делятся на кол-во авторов), (при наличии копии изданной статьи), подготовка сборника.	2	1 раз в месяц		
		Участие в конкурсе профессионального мастерства (уровень РФ, регион, город).	1			
		Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень РФ).	3			
		Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень регион, город).	2			
4	Проведение государственных и народных праздников, сезонных, познавательных, спортивных, развлекательных мероприятий	Приглашенный участник праздника, досуга, вечера развлечений и пр. (1 роль = 1 балл)	1	1 раз в месяц		

5	Пространство детской реализации	Разработка и изготовление современных дидактических материалов и игровых пособий, применяемых в основной образовательной деятельности с учетом требований ФГОС ДО и ООП ДО	1	1 раз в месяц		
6	Культурно-массовые и творческие мероприятия	Организация и проведение мероприятий на уровне ДООУ (учитывается современный подход, атрибутика, подбор костюмов и декораций)	2	1 раз в месяц		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
7	Работа с родителями	Отсутствие травматизма. Отсутствие обоснованных жалоб.	2	1 раз (декабрь, май)		
		Привлечение родителей к организации детско-взрослых мероприятий	2			
8	За расширение зоны обслуживания	Руководитель РМО, член творческой группы РМО. Участие в работе городской базовой площадки (количество докладов и презентаций).	1			
			1			
9	За увеличение объёма выполняемой работы	Кружковая работа (2 половина дня).	1	1 раз в месяц		
		Выполнение поручений администрации ДООУ.	1			
		Сопровождение детей за пределы ДООУ (экскурсии, выставки).	1			
		Разработка и реализация детско-взрослых проектов (с предъявлением описания проекта).	1			
		Подготовка и размещение материалов в социальной сети Инстаграм, на сайте ДООУ (фото и видео материалы с описанием, качественным монтажом, музыкальным сопровождением, 1 публикация+1 балл).	1			
10	Участие в благоустройстве территории	Озеленение территории (огород, цветники, локации, участки групп)	2	(июнь, июль, август)		
		Подготовка ДООУ к новому учебному году.	3			
Выплаты за качество выполняемых работ						

11	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Участие в мероприятиях районного, городского уровня (соревнования конкурсы, праздники) Победы детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы), указывается количество дипломов и грамот за 1,2,3 места. (1 место = 1 балл)	2 3	1 раз в полугодие		
Всего						

С оценочным листом ознакомлен _____

Состав комиссии: _____

Музыкальный руководитель

ФИО _____ **месяц, год** _____

Условия		Баллы	Периодичность	Кол-во баллов самооценка	Кол-во баллов комиссия
Критерии оценки эффективности и качества деятельности. Наименование.	Индикатор				

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

1	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Разработка авторских, рабочих программ.	1			
		Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута педагога.	1			
2	Участие в работе творческих групп, профессиональных сообществ на уровне ДОУ	Выступление на педагогическом совете, семинаре, круглом столе, вебинаре.	1	1 раз в месяц		
		Проведение открытой образовательной деятельности, мастер-классов для педагогов ДОУ.	1			
3	Повышение профессиональной компетентности. Участие в	Статья (соавторство/авторство, баллы делятся на кол-во авторов), (при наличии копии изданной статьи), подготовка сборника.	2	1 раз в месяц		

	деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах. Тиражирование опыта.	Участие в конкурсе профессионального мастерства (уровень РФ, регион, город). Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень РФ). Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень регион, город).	1 3 2			
4	Проведение государственных и народных праздников, сезонных, познавательных, спортивных, развлекательных мероприятий	Приглашенный участник праздника, досуга, вечера развлечений и пр. (1 роль = 1 балл)	1	1 раз в месяц		
5	Пространство детской реализации	Разработка и изготовление современных дидактических материалов и игровых пособий, применяемых в основной образовательной деятельности с учетом требований ФГОС ДО и ООП ДО	1	1 раз в месяц		
6	Культурно-массовые и творческие мероприятия	Организация и проведение мероприятий на уровне ДОУ (учитывается современный подход, атрибутика, подбор костюмов и декораций)	2	1 раз в месяц		
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>						
7	Работа с родителями	Отсутствие травматизма. Отсутствие обоснованных жалоб. Привлечение родителей к организации детско-взрослых мероприятий	2 2	1 раз (декабрь, май)		
8	За расширение зоны обслуживания	Руководитель РМО, член творческой группы РМО. Участие в работе городской базовой площадки (количество докладов и презентаций).	1 1	1 раз в месяц		
9	За увеличение объема выполняемой работы	Кружковая работа (2 половина дня). Выполнение поручений администрации ДОУ. Сопровождение детей за пределы ДОУ (экскурсии, выставки).	1 1 1	1 раз в месяц		

		Разработка и реализация детско-взрослых проектов (с предъявлением описания проекта). Подготовка и размещение материалов в социальной сети Инстаграм, на сайте ДООУ (фото и видео материалы с описанием, качественным монтажом, музыкальным сопровождением, 1 публикация+1 балл).	1 1			
10	Участие в благоустройстве территории	Озеленение территории (огород, цветники, локации, участки групп) Подготовка ДООУ к новому учебному году.	2 3	(июнь, июль, август		

Выплаты за качество выполняемых работ

11	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Участие в мероприятиях районного, городского уровня (соревнования конкурсы, праздники) Победы детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы), указывается количество дипломов и грамот за 1,2,3 места. (1 место = 1 балл)	2 3	1 раз в полугодие		
Всего						

С оценочным листом ознакомлен _____

Состав комиссии _____

Учитель – дефектолог, учитель-логопед

ФИО _____ ***месяц, год*** _____

№ п/п	Условия		Баллы	Периодичность	Кол-во баллов	Кол-во баллов комиссия
	Критерии оценки эффективности и	Индикатор				

	качества деятельности. Наименование.				самооценка	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Разработка авторских, рабочих программ воспитания. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута педагога.	1 1			
2	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ	Выступление на педагогическом совете, семинаре, круглом столе, вебинаре. Проведение открытой образовательной деятельности, мастер-классов для педагогов ДОУ.	1 1	1 раз в квартал		
3	Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах. Тиражирование опыта.	Статья (соавторство/авторство, баллы делятся на кол-во авторов), (при наличии копии изданной статьи), подготовка сборника. Участие в конкурсе профессионального мастерства (уровень РФ, регион, город). Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень РФ). Победа в конкурсе профессионального мастерства (уровень регион, город).	2 1 3 2	1 раз в месяц		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
4	Разработка и внедрение авторских материалов и программ (авторской технологии, применение инновационных методик, программ, технологий в работе с дошкольниками; апробация или реализация отдельных частей программы, авторских разработок других авторов)	Открытое занятие (для педагогов ДОУ) Изготовление дидактических пособий (презентация в деятельности с детьми), умение детей пользоваться дидактикой Подготовка обучающего видео (по запросу администрации)	1 1 1	1 раз в месяц		
5	За расширение зоны обслуживания	Руководитель РМО, член творческой группы РМО. Участие в работе городской базовой площадки (количество докладов и презентаций).	1 1	1 раз в месяц		

6	За увеличение объёма выполняемой работы	Кружковая работа (2 половина дня). Участие в инновационной деятельности. Разработка и реализация детско-взрослых проектов (с предъявлением описания проекта). Подготовка и размещение материалов в социальной сети Инстаграм, на сайте ДООУ (фото и видео материалы с описанием, качественным монтажом, музыкальным сопровождением, 1 публикация+1 балл).	1 1 1 1	1 раз в месяц		
7	Участие в благоустройстве	Озеленение территории (огород, цветники, локации) Подготовка ДООУ к новому учебному году.	2 3	1 раз в квартал (июнь, июль, август)		
Выплаты за качество выполняемых работ						
8	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Наличие положительной динамики в развитии детей Участие в мероприятиях районного, городского уровня (соревнования конкурсы, праздники)	2			
		Победы детей в мероприятиях различного уровня (в том числе творческие конкурсы), указывается количество дипломов и грамот за 1,2,3 места. (1 место = 1 балл)	3			
Всего						

С оценочным листом ознакомлен _____;

Состав комиссии _____

Учебно-вспомогательный персонал:

ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

№ п/п	Условия		Баллы	Периодичность	Количество баллов самооценка	Количество баллов комиссия
	Критерии оценки эффективности и качества деятельности. Наименование.	Индикатор				

Младший воспитатель						
Ф.И.О.		месяц, год				
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	1	1 раз в месяц		
2	Организация (выполнение) погрузочно-разгрузочных работ	погрузочно-разгрузочные работы	2	1 раз в месяц		
3	Организация работы по оказанию необходимой помощи на занятиях и по самообслуживанию	Сопровождение ребенка со сложным дефектом (1 ребенка), в соответствии со списком утвержденным консилиумом ПМПК	1	1 раз в месяц		
4	Организация работы по оказанию необходимой помощи на занятиях и по самообслуживанию	Сопровождение ребенка до трех лет	1	1 раз в месяц		
5	Обеспечение занятости детей	Проведение с детьми занятий по творчеству и прикладному труду	2	1 раз в месяц		
		Кружковая работа (в соответствии с расписанием, 2 раза в неделю)	2			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
6	Участие в благоустройстве территории МБДОУ, субботники, озеленение, поддержание участка группы с учётом санитарно-гигиенических норм	Сезонное благоустройство территории ДООУ, участка группы (озеленение, дизайн)	2	1 раз в месяц		
		Текущие ремонтные работы (мелко срочный ремонт во время учебного года)	1			
		Ремонтные работы (ремонт к учебному году)	3			
		Оперативное решение возникших проблем по поручению администрации (за каждое мероприятие)	1			
7	Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий.	Исполнение главной роли (присутствие родителей)	2	1 раз в месяц		
		Пошив костюмов	1			
		Изготовление элементов костюма, изготовление атрибутов, исполнение второстепенной, короткой роли	1			
Выплаты за качество выполняемых работ						

8	Соблюдение санитарно-гигиенических норм групповых и иных помещений	отсутствие замечаний надзорных органов, администрации, медицинского персонала, родителей	2	1 раз в месяц		
---	--	--	---	---------------	--	--

С оценочным листом ознакомлен _____

Состав комиссии _____

№ п/п	Условия		Баллы	Периодичность	Количество баллов самооценка	Количество баллов комиссия
	Критерии оценки эффективности и качества деятельности. Наименование.	Индикатор				
Делопроизводитель						
Ф,И,О, _____						

4	Взаимодействие по документ обеспечению с другими организациями	отсутствие замечаний со стороны администрации; отсутствие замечаний от других организаций	2 3	1 раз в месяц		
---	--	--	--------	---------------	--	--

С оценочным листом ознакомлен _____

Состав комиссии _____

Младший обслуживающий персонал:
ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

№ п/п	Условия		Баллы	Периодичность	Количество баллов самооценка	Количество баллов комиссия
	Критерии оценки эффективности и качества деятельности. Наименование.	Индикатор				

Повар (работники кухни)						
Ф.И.О. _____ месяц, год _____						
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие или оперативное устранение замечаний при проверках администрации, медперсонала, комиссии по производственному контролю	отсутствие замечаний	1-4	1 раз в месяц		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Снижение уровня заболеваемости детей	Уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек кишечных заболеваний	2	1 раз в месяц		

Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов	отсутствие замечаний;	2	1 раз в месяц		
Осуществление дополнительных работ	За расширение зоны обслуживания	сезонное благоустройство территории МБДОУ, участка группы (озеленение, дизайн участка, поддержание территории с учётом санитарно-гигиенических норм);	3	1 раз в месяц		
		текущие ремонтные работы (мелко срочный ремонт во время учебного года)	2			
		ремонтные работы (ремонт к учебному году)	3			
Выплаты за качество выполняемых работ						
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, проведение генеральных уборок	отсутствие замечаний	2	1 раз в месяц		
Качество приготовления пищи	Качество приготовления пищи	отсутствие замечаний	2	1 раз в месяц		
		отсутствие жалоб детей на вкусовые качества блюд (по наблюдениям воспитателей).	2			

С оценочным ознакомлен _____

Состав комиссии _____

№ п/п	Условия		Баллы	Периодичность	Количество баллов самооценка	Количество баллов комиссия
	Критерии оценки эффективности и качества деятельности. Наименование.	Индикатор				

<i>Заведующий хозяйством, кастелянша, швея, рабочий комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, сторож (вахтер), подсобный (кухонный) рабочий, кладовщик, грузчик, уборщик служебных помещений</i>						
<i>Должность</i> _____		<i>Ф.И.О.</i> _____		<i>месяц, год</i> _____		
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>						
Выполнение дополнительных видов работ	Организация (выполнение) погрузочно-разгрузочных работ;	постоянно	2	1 раз в месяц		
	Отсутствие замечаний по документ обеспечению (образцовое состояние документов)	отсутствие замечаний со стороны администрации отсутствие замечаний от других организаций оформление документов в срок ответственное отношение к функциональным обязанностям оперативное решение возникших проблем (при сбоях в поставке продуктов питания)	2 3 1 1 1	1 раз в месяц		
	Участие в благоустройстве здания, территории МБДОУ, субботники, озеленение, поддержание участка группы с учётом санитарно-гигиенических норм	сезонное благоустройство территории ДОУ, участка группы (озеленение, дизайн участка, поддержание территории с учётом санитарно-гигиенических норм) текущие ремонтные работы (мелко срочный ремонт во время учебного года) ремонтные работы (ремонт к учебному году) проведение субботника	2 2 3 1	1 раз в месяц		
	Выполнение обязанностей по ОТ, ТБ и ПБ	участие в работе по ОТ, ТБ и ПБ	2	1 раз в месяц		
	Ответственное отношение к функциональным обязанностям	отсутствие замечаний	2	1 раз в месяц		
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>						
Проведение праздников для детей	Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	эпизодическая роль изготовление атрибутов	1 1	1 раз в месяц		

Осуществление дополнительных работ	Расширение зоны обслуживания	подготовка и проведение инвентаризации оперативное решение возникших проблем содержание используемого оборудования в порядке оперативность выполнения заявок по устранению неполадок (за 1 заявку) исполнение обязанностей курьера уход за цветами и растениями в период ремонта, праздничных и выходных дней	3 2 2 1 1 2 2	1 раз в месяц		
	Работа с поставщиками продуктов	контроль за соблюдением сроков поставки продуктов питания	2	1 раз в месяц		
Выплаты за качество выполняемых работ						
Содержание помещений, участков в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Содержание помещений, участков в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	отсутствие предписаний, контролирующих или надзорных органов отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию со стороны администрации ДООУ, медицинского персонала; устранение предписаний в установленные сроки;	3 2 3	1 раз в месяц		
	Проведение генеральных уборок	выполнение в соответствии с графиком (1 помещение)	3	1 раз в месяц		
	Уход за деревьями, кустарниками, газонами в соответствии со временем года	высокие показатели выполнения работы, творческий подход	2			
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Устранение травм опасных предметов на детских площадках	отсутствие замечаний администрации	2	1 раз в месяц		
	Уход за деревьями, кустарниками, газонами в соответствии со временем года	отсутствие замечаний администрации	2	1 раз в месяц		

С оценочным ознакомлен _____

Состав комиссии _____

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах
	наименование	индикатор	
Педагог-психолог			
ФИО _____ дата, год _____			
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15
		95% выделенного объема средств	10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	40
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	• реализация проекта	30
		• разработка проекта	15
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные,	30
		федеральные	20
		Межрегиональные, региональные	15
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	• выполнен в срок	15
		• в полном объеме, качественно	10

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия	Предельный размер к окладу
---	---------	----------------------------------

работников Учреждения	наименование	индикатор	(должностному окладу), ставке заработной платы в баллах
Воспитатель			
ФИО _____ дата, год _____			
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15
		95% выделенного объема средств	10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	40
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	• реализация проекта	30
		• разработка проекта	15
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные,	30
		федеральные	20
		Межрегиональные, региональные Внутри учреждения	15
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	• выполнен в срок	15
		• в полном объеме, качественно	10

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работника**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах
	наименование	индикатор	
Музыкальный руководитель			
ФИО _____ дата, год _____			

Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15
		95% выделенного объема средств	10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	40
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	• реализация проекта	30
		• разработка проекта	15
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные,	30
		федеральные	20
		Межрегиональные, региональные Внутри учреждения	15
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	• выполнен в срок	15
		• в полном объеме, качественно	10

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах
	наименование	индикатор	
Инструктор по физической культуре			
ФИО _____ дата, год _____			
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15
		95% выделенного объема средств	10

Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	40
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	• реализация проекта	30
		• разработка проекта	15
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные,	30
		федеральные	20
		Межрегиональные, региональные Внутри учреждения	15
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	• выполнен в срок	15
		• в полном объеме, качественно	10

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах
	наименование	индикатор	
Учитель-логопед			
ФИО _____ дата, год _____			
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15
		95% выделенного объема средств	10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		20

Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	40
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	• реализация проекта	30
		• разработка проекта	15
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные,	30
		федеральные	20
		Межрегиональные, региональные Внутри учреждения	15
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	• выполнен в срок	15
		• в полном объеме, качественно	10

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах
	наименование	индикатор	
Младший воспитатель			
ФИО _____ дата, год _____			
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15
		95% выделенного объема средств	10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	40

Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	- реализация проекта - разработка проекта	30 15
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные, федеральные Межрегиональные, региональные Внутри учреждения	30 20 15
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	- выполнен в срок - в полном объеме, качественно	15 10

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах
	наименование	индикатор	
Заведующий хозяйством			
ФИО _____ дата, год _____			
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15
		95% выделенного объема средств	10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	40
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	• реализация проекта	30
		• разработка проекта	15

Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные, федеральные	30
		Межрегиональные, региональные	20
		Внутри учреждения	15
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт	• выполнен в срок	15
	Капитальный ремонт	• в полном объеме, качественно	10

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах
	наименование	индикатор	
Делопроизводитель			
ФИО _____ дата, год _____			
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15
		95% выделенного объема средств	10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	40
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	• реализация проекта	30
		• разработка проекта	15
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные, федеральные	30
		Межрегиональные, региональные	20
		Внутри учреждения	15

Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	• выполнен в срок	15
	Капитальный ремонт	• в полном объеме, качественно	10

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах
	наименование	индикатор	
Специалист по закупкам			
ФИО _____ дата, год _____			
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15
		95% выделенного объема средств	10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	40
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	• реализация проекта	30
		• разработка проекта	15
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные,	30
		федеральные	20
		Межрегиональные, региональные Внутри учреждения	15
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	• выполнен в срок	15
		• в полном объеме, качественно	10

Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах
	наименование	индикатор	
Специалист по охране труда			
ФИО _____ дата, год _____			
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15
		95% выделенного объема средств	10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	40
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	• реализация проекта	30
		• разработка проекта	15
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные,	30
		федеральные	20
		Межрегиональные, региональные	15
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Внутри учреждения	
		• выполнен в срок	15
		• в полном объеме, качественно	10

Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия	Предельный размер к окладу
---	---------	----------------------------

работников Учреждения	наименование	индикатор	(должностному окладу), ставке заработной платы в баллах
Повар			
ФИО _____ дата, год _____			
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15
		95% выделенного объема средств	10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	40
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	• реализация проекта	30
		• разработка проекта	15
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные,	30
		федеральные	20
		Межрегиональные, региональные	15
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Внутри учреждения	
		• выполнен в срок	15
		• в полном объеме, качественно	10

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах
	наименование	индикатор	
Кухонный работник			
ФИО _____ дата, год _____			

Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15
		95% выделенного объема средств	10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	40
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	• реализация проекта	30
		• разработка проекта	15
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные, федеральные	30
		Межрегиональные, региональные	20
		Внутри учреждения	15
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	• выполнен в срок	15
		• в полном объеме, качественно	10

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах
	наименование	индикатор	
Кладовщик			
ФИО _____ дата, год _____			
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15
		95% выделенного объема средств	10

Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	40
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	• реализация проекта	30
		• разработка проекта	15
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные,	30
		федеральные	20
		Межрегиональные, региональные Внутри учреждения	15
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	• выполнен в срок	15
		• в полном объеме, качественно	10

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах
	наименование	индикатор	
Швея			
ФИО _____ дата, год _____			
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15
		95% выделенного объема средств	10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		20

Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	40
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	• реализация проекта	30
		• разработка проекта	15
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные,	30
		федеральные	20
		Межрегиональные, региональные Внутри учреждения	15
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	• выполнен в срок	15
		• в полном объеме, качественно	10

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах
	наименование	индикатор	
Кастелянша			
ФИО _____ дата, год _____			
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15
		95% выделенного объема средств	10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	40

Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	• реализация проекта	30
		• разработка проекта	15
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные, федеральные	30
		Межрегиональные, региональные	20
		Внутри учреждения	15
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	• выполнен в срок	15
		• в полном объеме, качественно	10

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах
	наименование	индикатор	
Грузчик			
ФИО _____ дата, год _____			
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15
		95% выделенного объема средств	10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	40
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	• реализация проекта	30
		• разработка проекта	15

Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные, федеральные	30
		Межрегиональные, региональные	20
		Внутри учреждения	15
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт	• выполнен в срок	15
	Капитальный ремонт	• в полном объеме, качественно	10

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах
	наименование	индикатор	
Уборщик служебных помещений			
ФИО _____ дата, год _____			
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15
		95% выделенного объема средств	10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	40
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	• реализация проекта	30
		• разработка проекта	15
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные, федеральные	30
		Межрегиональные, региональные	20
		Внутри учреждения	15

Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	• выполнен в срок	15
	Капитальный ремонт	• в полном объеме, качественно	10

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы в баллах
	наименование	индикатор	
Дворник			
ФИО _____ дата, год _____			
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15
		95% выделенного объема средств	10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	40
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	• реализация проекта	30
		• разработка проекта	15
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные,	30
		федеральные	20
		Межрегиональные, региональные Внутри учреждения	15
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	• выполнен в срок	15
		• в полном объеме, качественно	10

Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах
	наименование	индикатор	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания			
ФИО _____ дата, год _____			
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15
		95% выделенного объема средств	10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	40
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	• реализация проекта	30
		• разработка проекта	15
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные,	30
		федеральные	20
		Межрегиональные, региональные	15
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	• выполнен в срок	15
		• в полном объеме, качественно	10

Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия	Предельный размер к окладу
---	---------	----------------------------

работников Учреждения	наименование	индикатор	(должностному окладу), ставке заработной платы в баллах
Сторож			
ФИО _____ дата, год _____			
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15
		95% выделенного объема средств	10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	40
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	• реализация проекта	30
		• разработка проекта	15
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные,	30
		федеральные	20
		Межрегиональные, региональные	15
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Внутри учреждения	
		• выполнен в срок	15
		• в полном объеме, качественно	10

**Оценочный лист
выплат по итогам работы работникам**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в баллах
	наименование	индикатор	
Вахтер			

ФИО		дата, год		
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	15	
		95% выделенного объема средств	10	
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		20	
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	40	
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	10	
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	• реализация проекта	30	
		• разработка проекта	15	
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные,	30	
		федеральные	20	
		Межрегиональные, региональные	15	
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Внутри учреждения		
		• выполнен в срок	15	
		• в полном объеме, качественно	10	

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителям заведующего МАДОУ № 40

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Размер к окладу (должностн ому окладу)
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
	наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	20%
	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно - бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
	система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	10%

Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%
Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
Ответственность за исполнение и принятие управленческих решений, творческая инициатива в интересах развития учреждения	Качество владения управленческими функциями	Выполнение всех мероприятий, заявленных в утвержденной программе развития учреждения, муниципальном задании	10%
Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзорных органов	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10%
Работа с семьями воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей воспитанников	Проведение одного мероприятия	10%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%
	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	20%
	выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено в срок, в полном объеме	20%
Управленческая культура	Качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	Наличие программ, планов и аналитических документов по их реализации	20%
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20%
	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20%
	Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20%

**Размер выплат по итогам работы
заместителям заведующего МАДОУ № 40**

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнено в срок	25%
		качественно в полном объеме	50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		внутри учреждения	60%

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 40» (МАДОУ № 40)

юридический адрес: ул. Ключевская, д. 99, Красноярск, 660006, тел. 8 (391) 269-86-89

фактический адрес: ул. Ключевская, д. 99, Красноярск, 660006, тел. 8 (391) 269-86-89;

ул. Весёлая, д. 6, Красноярск, 660006, тел. 8 (391) 226-42-10;

ул. Туристская, д. 86, 660054, тел. 8 (391) 269-81-14

ОГРН 1062464036271 ИНН\КПП 2464084075\246401001

E-mail: dou40@mailkrsk.ru

ПРОТОКОЛ

**комиссии по распределению стимулирующей части
фонда оплаты труда работников от «__» _____ 202__ года № ____
за _____ месяц 202__ года**

Состав комиссии: _____ человек, в том числе:

председатель комиссии: _____,

секретарь комиссии: _____,

члены комиссии: _____,

_____,

_____.

Присутствовали: _____ человек,

Отсутствовали: _____ (Ф.И.О.) по причине

_____.

Приглашенные гости: _____.

Повестка дня:

1. Распределение стимулирующих выплат педагогическим работникам (если педагоги дополнительного образования финансируются отдельным источником, то распределение стимулирующих выплат рассматривается отдельным вопросом).

2. Распределение стимулирующих выплат учебно-вспомогательному персоналу.

3. Распределение стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу.

4. Распределение стимулирующих выплат обслуживающему персоналу.

Не представили оценочные листы: _____ по причине

_____.

1. По первому вопросу слушали:

_____.

Решили: установить (убрать, добавить) _____.

Предложение поставлено на голосование _____.

Проголосовали:

«ЗА» – ____ чел., «ПРОТИВ» – ____ чел., «ВОЗДЕРЖАЛИСЬ» – ____ чел.

Согласно оценочных листов общее количество баллов, набранных педагогическими работниками, составило _____ баллов.

Стоимость одного балла составила – _____ рублей. (указывается расчет) (общая сумма средств в рублях/количество баллов).

Распределить стимулирующие выплаты педагогическим работникам за счет субвенций края за _____ месяц на основании оценочных листов в следующем размере:

№	Ф.И.О.	Должность	за важность	за	за качество	Итого,	Сумма, в
---	--------	-----------	-------------	----	-------------	--------	----------

п/п			выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, баллов	интенсивность и высокие результаты работы, баллов	выполняемых работ, баллов	баллов	рублях
итого							

2. По второму вопросу слушали:

 Решили: установить (убрать, добавить) _____.

Предложение поставлено на голосование _____.

Проголосовали: «ЗА» – ____ чел., «ПРОТИВ» – ____ чел., «ВОЗДЕРЖАЛИСЬ» – ____ чел.

Согласно оценочных листов общее количество баллов, набранных учебно–вспомогательным персоналом, составило _____ баллов.

Стоимость одного балла составила – _____ рублей. **(указывается расчет)** (общая сумма средств в рублях/количество баллов).

Распределить стимулирующие выплаты учебно–вспомогательному персоналу за счет субвенций края за _____ месяц на основании оценочных листов в следующем размере:

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, баллов	за интенсивность и высокие результаты работы, баллов	за качество выполняемых работ, баллов	Итого, баллов	Сумма, в рублях
итого							

3. По третьему вопросу слушали:

 Установить стимулирующие выплаты заместителям директора(главному бухгалтеру) за счет субвенций края за _____ месяц (квартал) на основании оценочных листов в следующем размере:

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, %	за интенсивность и высокие результаты работы, %	за качество выполняемых работ, %

4. По четвертому вопросу слушали:

 Решили: установить (убрать, добавить) _____.

Предложение поставлено на голосование _____.

Проголосовали: «ЗА» – ____ чел., «ПРОТИВ» – ____ чел., «ВОЗДЕРЖАЛИСЬ» – ____ чел.

Согласно оценочных листов общее количество баллов, набранных обслуживающим персоналом, составило _____ баллов.

Стоимость одного балла составила – _____ рублей. **(указывается расчет)** (общая сумма средств в рублях/количество баллов).

Установить стимулирующие выплаты обслуживающему персоналу за счет муниципального бюджета за _____ месяц на основании оценочных листов в следующем размере:

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, баллов	за интенсивность и высокие результаты работы, баллов	за качество выполняемых работ, баллов	Итого, баллов	Сумма, в рублях
итого							

Председатель комиссии: _____,

Члены комиссии: _____,

Приложение № 7
к Положению о Комиссии

**муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 40» (МАДОУ № 40)**

юридический адрес: ул. Ключевская, д. 99, Красноярск, 660006, тел. 8 (391) 269-86-89

фактический адрес: ул. Ключевская, д. 99, Красноярск, 660006, тел. 8 (391) 269-86-89;

ул. Весёлая, д. 6, Красноярск, 660006, тел. 8 (391) 226-42-10;

ул. Туристская, д. 86, 660054, тел. 8 (391) 269-81-14

ОГРН 1062464036271 ИНН/КПП 2464084075/246401001

E-mail: dou40@mailkrsk.ru

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ
№ 40

_____/О.В. Ганус/

«__»

_____ 20__ г.

Акт

о выделении к уничтожению документов,
не подлежащих хранению

г. Красноярск

«__» _____ 20__ г.

Комиссия, действующая на основании Приказа от "_____" _____ г.
№_____, в составе председателя комиссии

_____,

членов комиссии _____,

_____,

_____, определила перечень
документов, подлежащих уничтожению:

№ п/п	Наименование документов	Крайние даты	Номера по номенклатуре (описей)	Индекс дела по номенклатуре или № дела по	Кол-во единиц хранения	Сроки хранения	Примечание

				описи			
1	2	3	4	5	6	7	8

Итого _____ (_____) единиц хранения.

Документы подлежат уничтожению путем

на основании

_____.

(наименование и реквизиты документа)

Председатель комиссии:

_____ (подпись) / _____ (Ф.И.О.)

Члены комиссии:

_____ (подпись) / _____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / _____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) / _____ (Ф.И.О.)