ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Коллективному договору Муниципального
автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 25 «Рябинка»
на 2023-2026 годы



Подписано цифровой подписью:
Балаева Лариса Юрьевна
DN: cn=Балаева Лариса
Юрьевна, o=МАДОУ № 25,
ou=Заведующий МАДОУ № 25,
email=bsk_du25@mail.ru, c=RU
Дата: 2026.09.29 01:15:43 +07'00'

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТАХ И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 25 «Рябинка»

Настоящее Положение составлено на основании действующего Территориального отраслевого Соглашения по учреждениям г. Бердска Новосибирской области, подведомственным МКУ «Управление образования и молодежной политики» г. Бердска Новосибирской области, Постановления Администрации города Бердска от 31.10.2018 № 3137 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Бердска» (в ред. постановления Администрации города Бердска от 16.09.2025г. № 2823/65)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Порядком формирования и распределения фонда оплаты труда Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 25 «Рябинка» (далее МАДОУ № 25).
1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАДОУ № 25 в повышении качества воспитательно - образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.
1.3. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МАДОУ № 25 «Рябинка» на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда
1.4. Система стимулирующих и компенсационных выплат работникам МАДОУ № 25 включает в себя: постоянные и разовые доплаты по результатам труда, с учетом качественных показателей деятельности работников, которые регламентируются настоящим Положением.
1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих трудовую деятельность на основании трудовых договоров, как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

2. Порядок установления доплат и надбавок

2.1. Решение об установлении стимулирующих и компенсационных выплат оформляются приказом заведующего МАДОУ № 25.
2.2. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МАДОУ № 25 самостоятельно с учётом мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа работников в пределах не менее 30-40% ФОТ учреждения.
2.3. Стимулирующая часть ФОТ может быть увеличена за счёт экономии фонда оплаты труда по вакантным должностям, при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности и др. При этом годовой базовый фонд оплаты труда не изменяется.

2.4. Распределение стимулирующих выплат на основании критериев оценки результативности и качества работы работников МАДОУ № 25 производится комиссией по распределению стимулирующих выплат.

Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам за определенный период рассчитывается следующим образом: производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагога в рамках контроля за прошедший период. Размер стимулирующей части ФОТ делится на общую сумму баллов, набранных педагогами за прошедший период**.** В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель умножается на сумму баллов каждого педагога. Для педагогов, работающих по основной должности и по совместительству, количество баллов рассчитывается пропорционально занимаемому количеству ставок. В результате получается размер стимулирующих выплат. В случае отсутствия педагога (временная нетрудоспособность, отпуск), стимулирующая выплата прямо пропорциональна числу рабочих дней. При изменении размера стимулирующей части ФОТ МАДОУ, производится корректировка денежного веса 1 балла. Педагогам устанавливают стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, положив в основу установленную норму: каждому критерию соответствует определенное количество баллов. Педагоги представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями – оценочные листы (Приложение №1), которые заполняются самостоятельно. ***Оценочный лист*** – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности педагогических работников, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития, объективной оценки его компетентности. Оценочный лист педагогических работников – индивидуальные сведения, где зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его воспитанников, вклад в развитие системы образования за определенный период времени.

2.5. В период с 1 июня по 31 августа стимулирующие выплаты в соответствии с критериями качества и результативности труда педагогических работников не назначаются в связи с переходом образовательной организации на режим летней оздоровительной работы.

2.6. Размер стимулирующих выплат другим категориям персонала (учебно-вспомогательный, обслуживающий) за определенный период рассчитывается следующим образом: производится подсчет баллов, накопленных в текущий период. Размер стимулирующей части ФОТ делится на общую сумму балов, набранных работниками за текущий период**.** В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат. В случае временной нетрудоспособности работника, стимулирующая выплата прямо пропорциональна числу рабочих дней. При изменении размера стимулирующей части ФОТ МАДОУ, производится корректировка денежного веса 1 балла.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат вправе устанавливать стоимость балла по каждой категории персонала отдельно.
Комиссия по распределению стимулирующих выплат вправе устанавливать в протоколе период действия оценочных листов с критериями и показателями.
2.8. Выплаты стимулирующего характера заведующего МАДОУ № 25 оформляются Постановлением администрации г. Бердска на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей согласно Положению о системе оплаты труда руководителей учреждений, подведомственных МКУ «УО и МП» (далее – Комиссии) на основании отчета руководителя о выполнении качественных показателей деятельности.
2.9. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, результативностью труда, не допускается.
2.10. Размеры всех материальных выплат:

- могут определяться в процентном отношении к базовому окладу;
- могут определяться в денежном выражении;
- могут устанавливаться на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ;
- могут отменяться или уменьшаться при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом по учреждению.

3. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

3.1. Работникам учреждения как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

– выплаты, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– выплаты, связанные с особенностями работы в образовательной организации;

– выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату и с письменного согласия педагогического работника.

3.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. –4%,
Класс условий труда (вредный) 3.2. –6%,
Класс условий труда (вредный) 3.3. –8%,
Класс условий труда (вредный) 3.4. –10%,
Класс условий труда (опасный) 4 –12%.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой СОУТ.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.3 Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35% ставки заработной платы должностного оклада (оклада), рассчитанной за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - в двойном размере с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Переработка рабочего времени воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

При исчислении размера доплаты за сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

3.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты при совмещении должностей определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Доплаты за особенности деятельности учреждения и отдельных категорий Работников в соответствии с перечнем, установленным Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям города Бердска Новосибирской области, подведомственным Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики» г. Бердска:

-доплата за работу в группе комбинированной направленности, реализующей образовательную программу дошкольного образования с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается в размере 20 % от ставки заработной платы (должностного оклада) - педагогическим работникам, отнесенным к 1, 2 и 3 квалификационным уровням должностей педагогических работников, 15% от

ставки заработной платы (должностного оклада) - младшим воспитателям в пределах фонда оплаты труда;

- педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню должностей педагогических работников которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в группах учреждения, но которые работают с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, доплата устанавливается в абсолютном размере 3300,00 рублей;

-доплата за работу в группе оздоровительной направленности, в том числе для детей, нуждающихся в длительном лечении, осуществляется в размере 20 % от ставки заработной платы (должностного оклада) - педагогическим работникам, 15% от ставки заработной платы (должностного оклада)- младшим воспитателям в пределах фонда оплаты труда;

-доплата за работу в группе с воспитанниками в возрасте до 3-х лет, реализующей образовательные программы дошкольного образования, осуществляется в размере 15 % от ставки заработной платы (должностного оклада) - педагогическим работникам, 10% от ставки заработной платы (должностного оклада) - младшим воспитателям в пределах фонда оплаты труда;

3.8. Доплата за дополнительную работу, связанную с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» – устанавливается в размере 15% от ставки заработной платы (должностного оклада) в соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации.

Все выплаты компенсационного характера не входят в МРОТ и оплачиваются дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени и занимаемой ставки.

4.Виды выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся доплаты:

- за почетное звание и другие знаки отличия;
- за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- за продолжительность непрерывной работы;
- вознаграждение по итогам работы;
- выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия

возложены общественно значимые виды деятельности.

4.3. К обязательным стимулирующим выплатам постоянного характера относятся:

- ✓ Доплата за, почетное звание, другие знаки отличия.

При наличии у работника права на выплату надбавки, по основаниям, указанным в пункте 1.1. Приложения № 3 к настоящему Положению, надбавка устанавливается только по основной должности по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

✓ Доплата за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы на срок действия присвоенной категории.

Выплата по указанному основанию не входит в МРОТ, и должна оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

✓ Доплата за педагогическую деятельность в течение 3-лет после получения педагогического образования (молодые специалисты) с момента заключения трудового договора (с учетом установленной учебной нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

-впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,

-прибыл на работу в район области,

-заключил трудовой договор с организацией образования,

-договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,

-срок трудового договора не менее трех лет,

-работа в соответствии с полученной специальностью.

Выплата по указанному основанию не входит в МРОТ, и должна оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

С целью повышения социального статуса молодых специалистов им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне:

Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области, при одновременном соблюдении им следующих условий:

- ✓ окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- ✓ заключил трудового договора с образовательным учреждением,
- ✓ срок трудового договора составляет не менее трех лет,

работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

✓ Доплата за продолжительность непрерывной работы устанавливается в зависимости от суммарного стажа работы в учреждении ежегодно с 01 сентября, в т.ч. внешним совместителям. Надбавка за продолжительность непрерывной работы руководителю учреждения устанавливается по приказу МКУ «УО И МП» в зависимости от суммарного стажа работы по основной должности руководителя ежегодно с 01 января и выплачиваются ежемесячно.

✓ Вознаграждение по итогам работы включает в себя:

- стимулирование работников за качественные показатели эффективности деятельности.

Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Критерии для расчета надбавки за качественные показатели, условия, порядок и их размер указаны в Приложении №1, Приложении № 2 к настоящему Положению.

Размер стимулирующих выплат работникам по качественным показателям эффективности деятельности работников зависит от объема выполненной работы (ставки) и фактически отработанного времени (дней, часов).

- премии по итогам месяца.

Премии по итогам месяца работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении. Определение размера премии работникам производится в абсолютном размере, исчисляемого пропорционально отработанному времени работника.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023г. № 32-П.

- премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Руководитель учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников учреждения в случае выполнения важного и особо важного задания. Премия за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом руководителя учреждения.

Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

✓ Выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности. Данные выплаты устанавливаются работникам в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) или в абсолютном размере.

Условия, порядок и их размер указаны в Приложении № 3 к настоящему Положению.

Стимулирующие выплаты определяются как для работников по основной должности так и по совместительству в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Постоянные и разовые стимулирующие доплаты указаны в Приложении № 3 к настоящему Положению.

4.4. Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавок за квалификационную категорию и молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность), установленные работнику, должны обеспечить выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), установленные за ставку заработной платы, нормы часов педагогической работы в размере не ниже МРОТ.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени и занимаемой ставки.

5. Порядок установления надбавки за качественные показатели деятельности учреждения

5.1. Надбавка за качественные показатели деятельности учреждения устанавливаются педагогическому, административно-управленческому, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ (Приложении №1, Приложении № 2 к настоящему Положению).

5.2. Стимулирующие выплаты и период, на который устанавливаются стимулирующие выплаты, устанавливаются комиссией по стимулированию в протоколе и утверждаются приказом заведующего для каждой категории работников. Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы устанавливаются в зависимости от набранных баллов и начисляется пропорционально отработанному количеству дней в месяце.

5.3. Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

5.4. За нарушение трудовой дисциплины работником на основании протокола комиссии и надлежащего оформления документов о совершении нарушений трудовой дисциплины работником, надбавка может быть снята с оплаты приказом заведующего сроком на один месяц.

5.5. Порядок работы комиссии, численный состав и иные положения комиссии отражены в положении по распределению и назначению выплат стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности деятельности, являющегося приложением к настоящему положению (Приложение 4).

6. Особенности использования фонда оплаты труда, сформированного за счет средств от приносящей доход деятельности

6.1. Учреждение в соответствии с учредительными документами осуществляет деятельность, приносящую доход:

-оказание платных дополнительных образовательных услуг;

6.2. Средства, полученные от оказания платных образовательных услуг, идут на формирование фонда оплаты труда педагогических работников,

непосредственно занятых данным видом деятельности, а также на укрепление материально-технической базы, иных нужд учреждения;

6.3. Экономия средств от деятельности, приносящей доход, может распределяться на формирование стимулирующих выплат, премий и социальных выплат, а также на иные нужды учреждения.

7. Заключительное положение

7.1. Изменения и дополнения к настоящему Положению согласовываются с учётом мнения профсоюзного комитета или представителя трудового коллектива и вводятся приказом заведующего МАДОУ № 25.

7.2. Срок действия настоящего Положения - декабрь 2023 года - декабрь 2026 года.

7.3. В приказах по начислению компенсационных и стимулирующих выплат МАДОУ № 25 обязательно указание пунктов настоящего Положения.

7.4. Доплаты разового характера начисляются, согласно данному положению, за фактически отработанное время по приказу заведующего МАДОУ № 25.

7.5. Все выплаты стимулирующего характера начисляются в пределах ФОТ учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению о компенсационных выплатах и материальном стимулировании работников МАДОУ № 25

Перечень критериев оценивания за качественные показатели педагогической работы «Воспитатель»

N п/п	Критерии	Показатели	Размер (%, балл)	Зависимость («Х» от объема выполненной работы, «V» фактически отработанного времени)	Периодичность оценки
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
1.	Эффективность организации образовательной деятельности	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом по результатам педагогической диагностики	3		апрель, октябрь
		Результаты участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях: на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 2 5 3 4		ежемесячно (по наивысшему)
		Реализация педагогических проектов в работе: - долгосрочный (более 1 месяца) - краткосрочный (менее 1 месяца)	 3 1		ежемесячно
		Отсутствие фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	2		ежемесячно
		Создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни (открытые физкультурные досуги и развлечения, неделя здоровья, олимпиады)	1(за каждый вид, не более 3-х)		ежемесячно

		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, протоколы родительских собраний и др.)	2		ежемесячно
		Высокая посещаемость, отсутствие пропусков посещений без уважительных причин свыше 90% от 80 до 90% от 70 до 80%	 3 2 1		ежемесячно
2.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, конференции, консультации, мастер-классы и т.д.), публикации в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах. на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 1 4 5 3		ежемесячно (по наивысшему)
		Результаты участия в профессиональных конкурсах на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 2 5 3 4		ежемесячно (по наивысшему)
		Участие в работе творческой, рабочей, инициативной групп ДОУ, семинары, круглые столы, повышение квалификации	2		ежемесячно
		Ведение страницы своей группы на сайте учреждения (консультации, методические разработки, фотоматериалы и т.д.), своевременное предоставление информации для размещения на Интернет-ресурсах (ВКонтакт, Одноклассники)	2		ежемесячно
		Использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательном процессе (создание мультимедийных презентаций в программе Power Point, использование электронных версий журналов, создание фильмов, работа с ресурсами Интернет и т.п.)	2		ежемесячно (на сайт ДОУ – 2раза в месяц, в соц. сети- 2 раза в неделю)
3.	Создание комфортных условий пребывания	Организация предметно-развивающей среды по направлениям: - социально-коммуникативное; - познавательное; - речевое; - художественно-эстетическое; - физическое 1-2 направления 3-4 направления 5 направлений	 1 2 3		февраль май ноябрь
4.	Организация работы с родителями (законными	Активное сотрудничество с родителями (законными представителями): участие родителей в совместных мероприятиях, акциях, выставках, субботниках, конкурсах, конференциях, экскурсиях и т.д.	1(за каждый вид, не более 3-х)		ежемесячно

	представителями):	Отсутствие задолженности родителей (законных представителей) воспитанников за услуги (присмотр и уход, платные образовательные) 100%	3		ежемесячно
		Максимальное количество баллов	**47**		

Перечень критериев оценивания за качественные показатели педагогической работы

«Старший воспитатель»

N п/п	Критерии	Показатели	Размер (%, балл)	Зависимость («Х» от объема выполненной работы, «V» фактически отработанного времени)	Периодичность оценки
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
1.	Эффективность методического обеспечения образовательного процесса	Наличие системы показателей эффективности образовательного процесса и собственной педагогической диагностики данных показателей	3		апрель, октябрь
		Обеспечение результативного участия воспитателей и педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 2 5 3 4		ежемесячно (по наивысшему)
		Использование разнообразных форм методической работы, их эффективность (семинары, консультации, совещания, конференции, мастер-классы и пр.)	3		ежемесячно
		Участие в разработке, актуальной корректировке, реализации основных образовательных программ. Обеспечение образовательного процесса по программам.	3		ежемесячно
		Разработка и использование в учебно-воспитательном процессе методических продуктов (материалы, программы, проекты, пособия, рекомендации, положения для внутреннего пользования)	3		ежемесячно
		Своевременное и качественное оформление документации (отчеты, справки, анкеты и др.)	2		ежемесячно

		Социальное партнерство (взаимодействие с образовательными и культурными учреждениями города, с целью повышения качества оказываемых услуг (образовательные, присмотр и уход)	2		ежемесячно
		Руководство деятельностью Психолого- педагогического консилиума МАДОУ № 25	2		ежемесячно
2.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Представление и обобщение опыта работы (конференции, консультации, мастер-классы и т.д.), публикации в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах. на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 1 4 5 3		ежемесячно (по наивысшему)
		Результаты участия в профессиональных конкурсах на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 2 5 3 4		ежемесячно (по наивысшему)
		Участие в работе творческой, рабочей, инициативной групп ДОУ, семинары, круглые столы	2		ежемесячно
		Ведение сайта учреждения (своевременное пополнение необходимой информацией)	2		ежемесячно
		Использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательном процессе (создание мультимедийных презентаций в программе Power Point, использование электронных версий журналов, создание фильмов, работа с ресурсами Интернет и т.п.)	2		ежемесячно
3.	Кадровый потенциал учреждения	Аттестация, повышение квалификации, профпереподготовка педагогов	5		
4.	Организация работы с родителями (законными представителями):	Активное сотрудничество с родителями (законными представителями): оказание консультативной и методической помощи, предотвращение конфликтных ситуаций и т.д.	3		ежемесячно
		Максимальное количество баллов	**47**		

Перечень критериев оценивания за качественные показатели педагогической работы

«Методист»

N п/п	Критерии	Показатели	Размер (%, балл)	Зависимость («Х» от объема выполненной работы, «V» фактически отработанного времени)	Периодичность оценки
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
1.	Эффективность методического обеспечения образовательного процесса	Наличие системы показателей эффективности образовательного процесса и собственной педагогической диагностики данных показателей	3		апрель, октябрь
		Обеспечение результативного участия воспитателей и педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 2 5 3 4		ежемесячно (по наивысшему)
		Использование разнообразных форм методической работы, их эффективность (семинары, консультации, совещания, конференции, мастер-классы и пр.)	3		ежемесячно
		Участие в разработке, актуальной корректировке, реализации основных образовательных программ. Обеспечение образовательного процесса по программам.	3		ежемесячно
		Разработка и использование в учебно-воспитательном процессе методических продуктов (материалы, программы, проекты, пособия, рекомендации, положения для внутреннего пользования)	3		ежемесячно
		Своевременное и качественное оформление документации (отчеты, справки, анкеты и др.)	2		ежемесячно
		Социальное партнерство (взаимодействие с образовательными и культурными учреждениями города, с целью повышения качества оказываемых услуг (образовательные, присмотр и уход)	2		ежемесячно
		Методическое сопровождение воспитателей и педагогов по обобщению опыта; участия педагогических работников в инновационной деятельности, в проектах и конкурсах профессионального мастерства (победитель, участник) на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 2 5 3 4		ежемесячно
2.	Участие в инновационной деятельности и	Представление и обобщение опыта работы (конференции, консультации, мастер-классы и т.д.), публикации в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах. на уровне ДОУ	 1		ежемесячно (по наивысшему)

	профессиональные достижения	на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	4 5 3		
		Результаты участия в профессиональных конкурсах на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 2 5 3 4		ежемесячно (по наивысшему)
		Участие в работе творческой, рабочей, инициативной групп ДОУ, семинары, круглые столы	2		ежемесячно
		Ведение своей страницы на сайте учреждения (консультации, методические разработки, фотоматериалы и т.д.), своевременное предоставление информации для размещения на Интернет-ресурсах (ВКонтакт, Одноклассники)	2		ежемесячно (на сайт ДОУ – 2раза в месяц, в соц. сети- 2 раза в неделю)
		Использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательном процессе (создание мультимедийных презентаций в программе Power Point, использование электронных версий журналов, создание фильмов, работа с ресурсами Интернет и т.п.)	2		ежемесячно
		Разработка материалов по приоритетным направлениям ДОУ	3		ежемесячно
4.	Организация работы с родителями (законными представителями):	Активное сотрудничество с родителями (законными представителями): оказание консультативной и методической помощи, предотвращение конфликтных ситуаций и т.д.	2		ежемесячно
		Максимальное количество баллов	**47**		

Перечень критериев оценивания за качественные показатели педагогической работы

«Учитель-логопед»

N п/п	Критерии	Показатели	Размер (%, балл)	Зависимость («Х» от объема выполненной работы, «V» фактически отработанного времени)	Периодичность оценки
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
1.	Эффективность организации образовательной деятельности	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам ПМПК	3		апрель, октябрь
		Результаты участия детей с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных учителем-логопедом в конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях: на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 2 5 3 4		ежемесячно (по наивысшему)
		Реализация педагогических проектов в работе: - долгосрочный (более 1 месяца) - краткосрочный (менее 1 месяца)	 3 1		ежемесячно
		Охват детей логопедической помощью (превышение плановой наполняемости)	2		ежемесячно
		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, логопедических и дефектологических заключений и др.)	2		ежемесячно
		Социальное партнерство (взаимодействие с образовательными и культурными учреждениями города, с целью повышения качества оказываемых услуг (образовательные, присмотр и уход)	2		ежемесячно
2.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, конференции, консультации, мастер-классы и т.д.), публикации в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах. на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 1 4 5 3		ежемесячно (по наивысшему)
		Результаты участия в профессиональных конкурсах на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 2 5 3 4		ежемесячно (по наивысшему)

		Участие в работе творческой, рабочей, инициативной групп ДОУ, семинары, круглые столы	2		ежемесячно
		Ведение страницы учителя-логопеда на сайте учреждения (консультации, методические разработки, фотоматериалы и т.д.), своевременное предоставление информации для размещения на Интернет-ресурсах (ВКонтакт, Одноклассники)	2		ежемесячно (на сайт ДОУ – 2раза в месяц, в соц. сети- 2 раза в неделю)
		Использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательном процессе (создание мультимедийных презентаций в программе Power Point, использование электронных версий журналов, создание фильмов, работа с ресурсами Интернет и т.п.)	2		ежемесячно
		Разработка и внедрение авторских методических продуктов (материалов), созданных в ходе реализации ООП	3		ежемесячно
		Разработка: - программы развития ОУ; - образовательной программы; - проектов, технологий, методик; - проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа у ОУ, родителей и общественности.	1 2 3 4		ежемесячно
3.	Создание комфортных условий пребывания	Организация предметно-развивающей среды в логопедическом кабинете по направлениям: 1. Звукопроизношение 2. Грамматический строй речи 3. Лексика 4. Связная речь 5. Слогозвуковая культура речи 1-2 направления 3-4 направления 5 направлений	 1 2 3		февраль май ноябрь
4.	Организация работы с родителями (законными представителями):	Оказание консультативной помощи родителям (формулировка целей коррекционного занятия для достижения положительного результата, консультации в общеразвивающих группах, выступления на родительских собраниях, участие в заседаниях родительского клуба и т.д.)	1(за каждый вид, не более 3-х)		ежемесячно
		Максимальное количество баллов	**47**		

Перечень критериев оценивания за качественные показатели педагогической работы

« Учитель-дефектолог»

N п/п	Критерии	Показатели	Размер (%, балл)	Зависимость («Х» от объема выполненной работы, «V» фактически отработанного времени)	Периодичность оценки
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
1.	Эффективность организации образовательной деятельности	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам ПМПК	3		апрель, октябрь
		Результаты участия детей с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных учителем-дефектологом в конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях: на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 2 5 3 4		ежемесячно (по наивысшему)
		Реализация педагогических проектов в работе: - долгосрочный (более 1 месяца) - краткосрочный (менее 1 месяца)	 3 1		ежемесячно
		Охват детей дефектологической помощью (превышение плановой наполняемости)	2		ежемесячно
		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, логопедических и дефектологических заключений и др.)	2		ежемесячно
		Социальное партнерство (взаимодействие с образовательными и культурными учреждениями города, с целью повышения качества оказываемых услуг (образовательные, присмотр и уход)	2		ежемесячно
2.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, конференции, консультации, мастер-классы и т.д.), публикации в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах. на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 1 4 5 3		ежемесячно (по наивысшему)
		Результаты участия в профессиональных конкурсах на уровне ДОУ на уровне города	 2 5		ежемесячно (по наивысшему)

		на уровне области на всероссийском уровне	3 4		
		Участие в работе творческой, рабочей, инициативной групп ДОУ, семинары, круглые столы	2		ежемесячно
		Ведение страницы учителя-дефектолога на сайте учреждения (консультации, методические разработки, фотоматериалы и т.д.), своевременное предоставление информации для размещения на Интернет-ресурсах (ВКонтакт, Одноклассники)	2		ежемесячно (на сайт ДОУ – 2раза в месяц, в соц. сети- 2 раза в неделю)
		Использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательном процессе (создание мультимедийных презентаций в программе Power Point, использование электронных версий журналов, создание фильмов, работа с ресурсами Интернет и т.п.)	2		ежемесячно
		Разработка и внедрение авторских методических продуктов (материалов), созданных в ходе реализации ООП	3		ежемесячно
		Разработка: - программы развития ОУ; - образовательной программы; - проектов, технологий, методик; - проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа у ОУ, родителей и общественности.	 1 2 3 4		ежемесячно
3.	Создание комфортных условий пребывания	Организация предметно-развивающей среды в кабинете специалиста по направлениям: 1. Сенсорное и сенсомоторное развитие 2. Формирование пространственно-временных отношений 3. Умственное развитие 4. Развитие связной речи 5. Познавательное развитие 1-2 направления 3-4 направления 5 направлений	 1 2 3		февраль май ноябрь
4.	Организация работы с родителями (законными представителями):	Оказание консультативной помощи родителям (формулировка целей коррекционного занятия для достижения положительного результата, консультации в общеразвивающих группах, выступления на родительских собраниях, участие в заседаниях родительского клуба и т.д.)	1(за каждый вид, не более 3-х)		ежемесячно
		Максимальное количество баллов	**47**		

Перечень критериев оценивания за качественные показатели педагогической работы

«Музыкальный руководитель»

N п/п	Критерии	Показатели	Размер (%, балл)	Зависимость («Х» от объема выполненной работы, «V» фактически отработанного времени)	Периодичность оценки
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
1.	Эффективность организации образовательной деятельности	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом по результатам педагогической диагностики	3		апрель, октябрь
		Результаты участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях: на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 2 5 3 4		ежемесячно (по наивысшему)
		Реализация педагогических проектов в работе: - долгосрочный (более 1 месяца) - краткосрочный (менее 1 месяца)	 3 1		ежемесячно
		Отсутствие фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	2		ежемесячно
		За качественную подготовку и проведение досуговых мероприятий в группах: - проведение утренников, - праздников, - развлечений	4		ежемесячно
		Социальное партнерство (взаимодействие с образовательными и культурными учреждениями города, с целью повышения качества оказываемых услуг (образовательные, присмотр и уход)	2		ежемесячно
		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, отчеты и др.)	2		ежемесячно
2.	Участие в инновационной деятельности и	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, конференции, консультации, мастер-классы и т.д.), публикации в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах. на уровне ДОУ	 1		ежемесячно (по наивысшему)

	профессиональные достижения	на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	4 5 3		
		Результаты участия в профессиональных конкурсах на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 2 5 3 4		ежемесячно (по наивысшему)
		Участие в работе творческой, рабочей, инициативной групп ДОУ, семинары, круглые столы, повышение квалификации	2		ежемесячно
		Ведение страницы музыкального руководителя на сайте учреждения (консультации, методические разработки, фотоматериалы и т.д.), своевременное предоставление информации для размещения на Интернет-ресурсах (ВКонтакт, Одноклассники)	2		ежемесячно (на сайт ДОУ – 2раза в месяц, в соц. сети- 2 раза в неделю)
		Использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательном процессе (создание мультимедийных презентаций в программе Power Point, использование электронных версий журналов, создание фильмов, работа с ресурсами Интернет и т.п.)	2		ежемесячно
		Разработка и внедрение авторских методических продуктов (материалов), созданных в ходе реализации ООП	3		ежемесячно
3.	Создание комфортных условий пребывания	Организация предметно-развивающей среды по музыкальному воспитанию в соответствии с ФГОС ДОУ 1-2 направления 3-4 направления 5 направлений	 1 2 3		февраль май ноябрь
4.	Организация работы с родителями (законными представителями):	Активное сотрудничество с родителями (музыкальная гостиная, конкурсы, викторины, консультации, выступления на родительских собраниях, подготовка и выступление детей на родительских собраниях в группах)	1(за каждый вид, не более 3-х)		ежемесячно
		Максимальное количество баллов	**47**		

Перечень критериев оценивания за качественные показатели педагогической работы

«Педагог-психолог»

N п/п	Критерии	Показатели	Размер (%, балл)	Зависимость («Х» от объема выполненной работы, «V» фактически отработанного времени)	Периодичность оценки
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
1.	Эффективность организации образовательной деятельности	Положительная динамика коррекционно-развивающей работы с обучающимися	3		апрель, октябрь
		Результаты участия детей с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом-психологом в конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях: на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 2 5 3 4		ежемесячно (по наивысшему)
		Реализация педагогических проектов в работе: - долгосрочный (более 1 месяца) - краткосрочный (менее 1 месяца)	 3 1		ежемесячно
		Психодиагностическое сопровождение педагогического процесса. Применение коррекционных развивающих технологий.	2		ежемесячно
		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, логопедических заключений и др.)	2		ежемесячно
		Социальное партнерство (взаимодействие с образовательными и культурными учреждениями города, с целью повышения качества оказываемых услуг (образовательные, присмотр и уход)	2		ежемесячно
2.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, конференции, консультации, мастер-классы и т.д.), публикации в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах. на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 1 4 5 3		ежемесячно (по наивысшему)
		Результаты участия в профессиональных конкурсах			ежемесячно

		на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	2 5 3 4		(по наивысшему)
		Участие в работе творческой, рабочей, инициативной групп ДОУ, семинары, круглые столы	2		ежемесячно
		Ведение страницы педагога-психолога на сайте учреждения (консультации, методические разработки, фотоматериалы и т.д.), своевременное предоставление информации для размещения на Интернет-ресурсах (ВКонтакт, Одноклассники)	2		ежемесячно (на сайт ДОУ – 2раза в месяц, в соц. сети- 2 раза в неделю)
		Использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательном процессе (создание мультимедийных презентаций в программе Power Point, использование электронных версий журналов, создание фильмов, работа с ресурсами Интернет и т.п.)	2		ежемесячно
		Разработка и внедрение учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания	3		ежемесячно
		Разработка: - программы развития ОУ; - образовательной программы; - проектов, технологий, методик; - проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа у ОУ, родителей и общественности.	 1 2 3 4		ежемесячно
3.	Создание комфортных условий пребывания	Организация предметно-развивающей среды в логопедическом кабинете по направлениям: 1. Эмоционально-волевая сфера 2. Мелкая моторика 3. Восприятие 4. Внимание, мышление, память 1-2 направления 3 направления 4 направления	 1 2 3		февраль май ноябрь
4.	Организация работы с родителями (законными представителями):	Оказание консультативной помощи родителям (формулировка целей коррекционного занятия для достижения положительного результата, консультации в общеразвивающих группах, выступления на родительских собраниях, участие в заседаниях родительского клуба и т.д.)	1(за каждый вид, не более 3-х)		ежемесячно
		Максимальное количество баллов	**47**		

Перечень критериев оценивания за качественные показатели педагогической работы

«Инструктор по физической культуре»

N п/п	Критерии	Показатели	Размер (%, балл)	Зависимость («Х» от объема выполненной работы, «V» фактически отработанного времени)	Периодичность оценки
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
1.	Эффективность организации образовательной деятельности	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом по результатам педагогической диагностики	3		апрель, октябрь
		Результаты участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях: на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 2 5 3 4		ежемесячно (по наивысшему)
		Реализация педагогических проектов в работе: - долгосрочный (более 1 месяца) - краткосрочный (менее 1 месяца)	 3 1		ежемесячно
		Отсутствие фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	2		ежемесячно
		Стимулирование двигательной активности на прогулках (первая половина, вторая половина дня), использование нетрадиционного спортивного оборудования)	3		ежемесячно
		Социальное партнерство (взаимодействие с образовательными и культурными учреждениями города, с целью повышения качества оказываемых услуг (образовательные, присмотр и уход)	2		ежемесячно
		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, отчеты и др.)	2		ежемесячно
2.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, конференции, консультации, мастер-классы и т.д.), публикации в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах. на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 1 4 5 3		ежемесячно (по наивысшему)
		Результаты участия в профессиональных конкурсах на уровне ДОУ на уровне города	 2 5		ежемесячно (по наивысшему)

		на уровне области на всероссийском уровне	3 4		
		Участие в работе творческой, рабочей, инициативной групп ДОУ, семинары, круглые столы	2		ежемесячно
		Ведение страницы инструктора по физической культуре на сайте учреждения (консультации, методические разработки, фотоматериалы и т.д.), своевременное предоставление информации для размещения на Интернет-ресурсах (ВКонтакт, Одноклассники)	2		ежемесячно (на сайт ДОУ – 2раза в месяц, в соц. сети- 2 раза в неделю)
		Использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательном процессе (создание мультимедийных презентаций в программе Power Point, использование электронных версий журналов, создание фильмов, работа с ресурсами Интернет и т.п.)	2		ежемесячно
		Организация специальной оздоровительной работы с детьми, нуждающимися в коррекции для сохранения и укрепления здоровья детей	4		ежемесячно
3.	Создание комфортных условий пребывания	Организация предметно-развивающей среды по физическому воспитанию в соответствии с ФГОС ДОУ 1-2 направления 3-4 направления 5 направлений	 1 2 3		февраль май ноябрь
4.	Организация работы с родителями (законными представителями):	Активное сотрудничество с родителями (законными представителями): оказание помощи в создании условий для формирования привычки к здоровому образу жизни (уголок здоровья)	1(за каждый вид, не более 3-х)		ежемесячно
		Максимальное количество баллов	**47**		

Перечень критериев оценивания за качественные показатели педагогической работы «Воспитатель ИЗО»

N п/п	Критерии	Показатели	Размер (%, балл)	Зависимость («Х» от объема выполненной работы, «V» фактически отработанного времени)	Периодичность оценки
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
1.	Эффективность организации образовательной деятельности	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом по результатам педагогической диагностики	3		апрель, октябрь
		Результаты участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях: на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 2 5 3 4		ежемесячно (по наивысшему)
		Реализация педагогических проектов в работе: - долгосрочный (более 1 месяца) - краткосрочный (менее 1 месяца)	 3 1		ежемесячно
		Социальное партнерство (взаимодействие с образовательными и культурными учреждениями города, с целью повышения качества оказываемых услуг (образовательные, присмотр и уход)	2		ежемесячно
		Создание условий для художественно-творческого развития детей и их эмоционального благополучия: (экспозиции картин, гравюр, произведений народного творчества, портретов художников и их работы)	3		ежемесячно
		Сопровождение самостоятельной творческой деятельности детей в группе (помощь в организации уголков по ИЗО в группе по сезонам)	3		ежемесячно
		Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, отчеты и др.)	2		ежемесячно
2.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, конференции, консультации, мастер-классы и т.д.), публикации в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах. на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 1 4 5 3		ежемесячно (по наивысшему)
		Результаты участия в профессиональных конкурсах на уровне ДОУ на уровне города	 2 5		ежемесячно (по наивысшему)

		на уровне области на всероссийском уровне	3 4		
		Участие в работе творческой, рабочей, инициативной групп ДОУ, семинары, круглые столы	2		ежемесячно
		Ведение страницы воспитателя ИЗО на сайте учреждения (консультации, методические разработки, фотоматериалы и т.д.), своевременное предоставление информации для размещения на Интернет-ресурсах (ВКонтакт, Одноклассники)	2		ежемесячно (на сайт ДОУ – 2раза в месяц, в соц. сети- 2 раза в неделю)
		Использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательном процессе (создание мультимедийных презентаций в программе Power Point, использование электронных версий журналов, создание фильмов, работа с ресурсами Интернет и т.п.)	2		ежемесячно
		Разработка и внедрение авторских методических продуктов (материалов), созданных в ходе реализации ООП	3		ежемесячно
3.	Создание комфортных условий пребывания	Организация предметно-развивающей среды по художественно-эстетическому направлению 1-2 направления 3-4 направления 5 направлений	 1 2 3		февраль май ноябрь
4.	Организация работы с родителями (законными представителями):	Активное сотрудничество с родителями (законными представителями) по вопросам развития навыков изобразительной деятельности детей (консультации, мастер классы, выступления на родительских собраниях, анкетирование)	1(за каждый вид, не более 3-х)		ежемесячно
		Максимальное количество баллов	**47**		

Перечень критериев оценивания за качественные показатели педагогической работы «Социальный педагог»

N п/п	Критерии	Показатели	Размер (%, балл)	Зависимость («Х» от объема выполненной работы, «V» фактически отработанного времени)	Периодичность оценки
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
1.	Эффективность организации образовательной деятельности	Изучение социального статуса семей - социальный паспорт ДОУ	3		апрель, октябрь
		Проведение занятий, бесед, консультаций со специалистами и воспитанниками ДОУ с использованием современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	3		ежемесячно
		Сопровождение проведение конкурсов во всех возрастных группах детского сада (подача заявок): на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 2 5 3 4		ежемесячно
		Реализация педагогических проектов в работе: - долгосрочный (более 1 месяца) - краткосрочный (менее 1 месяца)	 3 1		ежемесячно
		Социальное партнерство (взаимодействие с образовательными и культурными учреждениями города, с целью повышения качества оказываемых услуг (образовательные, присмотр и уход)	2		ежемесячно
		Востребованность дополнительных общеобразовательных программ (работа с программами, обновление их содержания, договоров с родителями, работа с сайтом Навигатор ДО, взаимосвязь с преподавателями ДО, ведение табеля, оформление фото, видеоматериала занятий ДО, отчет о ходе мероприятий)	2		ежемесячно
		Оказание социально-педагогической помощи детям с ОВЗ, детям с нарушением поведения: (наблюдение, адаптация, разработка методов и приемов работы, ведение документации)	3		ежемесячно
2.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, конференции, консультации, мастер-классы и т.д.), публикации в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах. на уровне ДОУ на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	 1 4 5 3		ежемесячно (по наивысшему)
		Результаты участия в профессиональных конкурсах на уровне ДОУ	 2		ежемесячно (по наивысшему)

		на уровне города на уровне области на всероссийском уровне	5 3 4		
		Участие в работе творческой, рабочей, инициативной групп ДОУ, семинары, круглые столы	2		ежемесячно
		Ведение страницы социального педагога на сайте учреждения (консультации, методические разработки, фотоматериалы и т.д.), своевременное предоставление информации для размещения на Интернет-ресурсах (ВКонтакт, Одноклассники)	2		ежемесячно (на сайт ДОУ – 2раза в месяц, в соц. сети- 2 раза в неделю)
		Использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательном процессе (создание мультимедийных презентаций в программе Power Point, использование электронных версий журналов, создание фильмов, работа с ресурсами Интернет и т.п.)	2		ежемесячно
3.	Организация работы с родителями (законными представителями):	Активное сотрудничество с родителями (законными представителями): проведение анкетирования по интересам, привлечение родителей к общественной жизни ДОУ (внутри ДОУ, на городском и областном уровнях), привлечение общественности ДОУ к родительским собраниям в группах ДОУ, участие социального педагога в работе родительских собраний, подготовка консультаций для родителей и руководства	1(за каждый вид, не более 3-х)		ежемесячно
		Организация работы семейного клуба «Семь Я» (составление плана мероприятий совместно со специалистами)	3		(январь, март)
		Организация работы с семьями воспитанников: - требующих особого наблюдения - раннее выявление и предотвращение детского и семейного неблагополучия; - подопечных; - взаимодействие с семьями участников СВО. Ведение документации	3		ежемесячно
		Максимальное количество баллов	**47**		

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению о компенсационных выплатах и материальном стимулировании работников МАДОУ № 25

Перечень критериев оценивания за качественные показатели заместитель руководителя по АХЧ

N п/п	Критерии	Показатели	Количество баллов по каждому показателю критерия	Условия получения выплаты	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально и др.)
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
1.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Обеспечение бесперебойной работы систем жизнеобеспечения (отопление, водоснабжение, канализация и электроснабжение).	20	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
2.	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов)	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Эффективная финансово-хозяйственная деятельность	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
Всего:			60		

Перечень критериев оценивания за качественные показатели учебно-вспомогательного персонала

N п/п	Критерии	Показатели	Количество баллов по каждому показателю критерия	Условия получения выплаты	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально и др.)
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
Главный бухгалтер					
1.	Профессиональная компетентность	Контроль за исполнением утверждённого бюджета ДОУпо бюджетным ивнебюджетным средствам.	15	Отсутствие замечаний	ежемесячно
		Выполнение финансовой дисциплины	20	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Ведение информационной базы в ПО: 1С:Предприятие; ГИСЗ НСО 223-ФЗ, ИАС «Исполнение бюджета»	5	Оперативный и тематический контроль	
2	Исполнительская дисциплина	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды при условии регулярного финансирования	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Своевременное составление и предоставление отчётности: • бухгалтерской, • налоговой, • статистической.	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
	Итого		60		
Ведущий бухгалтер					
1.	Профессиональная компетентность	Обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учет	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Анализ ФОТ, контроль за соблюдением целевых показателей. Контроль за соблюдением законодательства по выплате заработной платы	20	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
2	Исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное внесение данных о движении материальных средств в базу Бухгалтерии 1С	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно

		Своевременная работа споставщиками по оплате	5	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Соблюдение требований к ведению документации своевременное выполнение предписаний выше стоящих организаций	5	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
	Итого		50		
Экономист					
1.	Профессиональная компетентность	Разработка локальных актов, их обновление в соответствии с действующим законодательством, ведение необходимой финансово-хозяйственной документацииДОУ	20	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Контроль за рациональным расходованием финансовых и материальных средств (бюджетных, внебюджетных)	20	Отсутствие замечаний	ежемесячно
2	Исполнительская дисциплина	Работа с муниципальным заданием, планом ФХД, его корректировке	5	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Осуществление диагностической и аналитической деятельности	5	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
	Итого		50		
Специалист по кадрам					
1.	Профессиональная компетентность	Качественное ведение документации по делопроизводству, согласно номенклатуры	5	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Качественная подготовка проектов локально нормативных актов, приказов, протоколов и д.р. документов по основной деятельности	15	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Качественная работа с персональными данными сотрудников, воспитанников	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
2	Исполнительская дисциплина	Своевременное составление и предоставление отчётности	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Соблюдение требований и сроков к ведению документации, своевременное выполнение предписаний выше стоящих организаций	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
	Итого		50		
Специалист в сфере закупок					
1.	Профессиональная компетентность	Качественная подготовка документации для размещения в ЕИСИ об осуществлении закупок, документации о закупках, проектов контрактов	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно

		Качественная работа в модуле «Малые закупки» автоматизированной системы управления закупками («Электронный магазин»)	20	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно ежемесячно
2	Исполнительская дисциплина	Оперативное заключение договоров в соответствии с действующим законодательством РФ, контроль выполнения договоров, переговоры с новыми партнерами	5	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Своевременное составление и предоставление отчётности	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Ведение учета договоров. Своевременное и достоверное отражение данных, с целью контроля за исполнением договоров.	5	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
	Итого		50		
Инженер					
1.	Профессиональная компетентность	Качественное ведение сайта ДОУ (размещение информации, обновление данных и т.д.)	10	Отсутствие замечаний	ежемесячно
		Качественная работа с персональными данными сотрудников, воспитанников	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
2	Исполнительская дисциплина	Соблюдение требований и сроков к размещению информации, своевременное выполнение поручений руководителя организации	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
	Итого		30		
Калькулятор					
1.	Профессиональная компетентность	Качественный контроль соблюдения натуральных норм питания, выхода порций	20	Отсутствие замечаний	ежемесячно
		Введение в рацион питания дошкольников новых блюд	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
2	Исполнительская дисциплина	Своевременная подготовка и сдача отчетной документации по питанию	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Использование в работе специализированных компьютерных и справочных программ («Расчет меню-питание»)	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
	Итого		50		

Специалист по охране труда					
1.	Профессиональная компетентность	Организация и контроль за прохождением специалистами учреждения обучения по ОТ, ПБ и электробезопасности	15	Отсутствие замечаний	ежемесячно
		Организация и проведение учебных тренировок с составлением актов по результатам	15	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
2	Исполнительская дисциплина	Проведение проверок технического состояния объектов контроля, составление актов	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Проведение обучения персонала в соответствии с планом по ГО и ЧС	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
	Итого		50		
Младший воспитатель					
1.	Оказание помощи педагогам в проведении воспитательно-образовательного процесса, присмотра и ухода за детьми	Организация досуга с подгруппой детей	2	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Сопровождение детей, нуждающихся в индивидуальном подходе	2	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Эстетика сервировки, оформление блюд. Привитие навыков культуры еды у детей.	2	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
2	Содержание помещений и территории ДОУ в соответствии с СаНПиН, обеспечение сохранности имущества	Сохранность материальных ценностей, оборудования, мебели и рациональное их использование.	2	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Качественная уборка и содержание групповых помещений и прогулочных участков	2	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
	Итого		10		

Перечень критериев оценивания за качественные показатели обслуживающего персонала

N п/п	Критерии	Показатели	Количество баллов по каждому показателю критерия	Условия получения выплаты	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально и др.)
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
Повар					
1.	Соблюдение требований к приготовлению пищи	Высокое качество, соблюдение технологии приготовления блюд	20	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Организация питания детей с аллергическими заболеваниями	15	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
2	Исполнительская дисциплина	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по организации питания	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Соблюдение графика рабочего времени, правил внутреннего трудового распорядка	5	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
	Итого		50		
Кухонный рабочий					
1.	Соблюдение требований к оборудованию, спецодежде, помещениям	Содержание в образцовом порядке помещений, оборудования, посуды (пищеблока, подсобных помещений) в соответствии с требованиями СаНПиН	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Рациональное использование и сохранность технологического оборудования, энергетических и водных ресурсов, спецодежды	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
2	Исполнительская дисциплина	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по организации питания	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Соблюдение графика рабочего времени, правил внутреннего трудового распорядка	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
	Итого		40		
Кастелянша					
1.	Качественная	Соблюдение ТБ при работе с оборудованием,	10	Оперативный и тематический	ежемесячно

	организация деятельности соответствии с требованиями СаНПиН	содержание рабочего места в чистоте и порядке		контроль	
		Творческий подход к изготовлению костюмов для проведения праздников в ДОУ. Своевременный ремонт мягкого инвентаря.	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
2	Исполнительская дисциплина	Выполнение графика замены и выдачи мягкого инвентаря, постельного белья, спецодежды	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Соблюдение требованийк ведению документации по учёту и списаниюмягкого инвентаря.	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
	Итого		40		
Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды					
1.	Выполнение санитарно-гигиенических мероприятий в соответствии с СаНПиН	Соблюдение ТБ при работе с оборудованием, содержание рабочего места в чистоте и порядке	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Качественное выполнение работы (стирка и глажка белья)	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
2	Исполнительская дисциплина	Сохранность технологическогооборудования	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Отсутствие обоснованных жалоб по стирке белья	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
	Итого		40		
Кладовщик					
1.	Соблюдение требований коборудованию, спецодежде идокументации	Санитарное состояние кладовых, овощехранилища, соблюдение маркировки тары, товарного соседства продуктов питания.	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Своевременное и качественное оприходованиеи списание материальных запасов (продуктов)	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
2	Исполнительская дисциплина	Ведение товарооборотной документации, контроль за сертификатами на продукты и ветеринарными свидетельствами. Соблюдение сроков хранения. Ведениежурнала бракеража скоропортящихсяпродуктов, журнала температурного режима холодильного оборудования	10	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Качественная работа в системе «Меркурий»	10	Отсутствие замечаний	ежемесячно

	Итого		40		
Уборщик служебных помещений					
1.	Содержание помещений ДОУ в соответствии с требованиями СаНПиН, обеспечение сохранности имущества ДОУ	Содержание оборудования, мебели, сантехнического оборудования и помещений в надлежащем техническом состоянии	5	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества.	5	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
2	Исполнительская дисциплина	Проведение генеральных уборок, согласно графика. Качественная уборка помещений, содержание участка в соответствии с СанПиН	5	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств	5	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
	Итого		20		
Уборщик территории					
1.	Содержание территории ДОУ в соответствии с требованиями СаНПиН, обеспечение сохранности имущества ДОУ	Обеспечение качественной уборки закрепленной территории, площадки под контейнеры ТБО в соответствии с санитарными нормами	5	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Бережное отношение к рабочему инструменту	5	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
2	Исполнительская дисциплина	Интенсивная сезонная работа по уборке территории (уборка снега, листвы, содержание в порядке клумб, газонов, покос травы, обрезка деревьев). Эстетическое оформление территории ДОУ	5	Отсутствие замечаний	ежемесячно
		Обеспечение порядка на закрепленной территории (оперативное извещение об имеющихся недостатках)	5	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
	Итого		20		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий					
1.	Содержание территории,	Содержание электрооборудования в исправном состоянии	5	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно

	помещений ДОУ в соответствии с требованиями СаНПиН, обеспечение сохранности имущества ДОУ	Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества. Рациональное использование строительных материалов, материалов при ремонте сантехнического оборудования, теплового оборудования, электрооборудования	5	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
2	Исполнительская дисциплина	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок на территории учреждения и в учреждении.	5	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
		Качественное проведение косметических ремонтов в помещениях ДОУ, ремонтов на прогулочных участках.	5	Оперативный и тематический контроль	ежемесячно
	Итого		20		

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению о компенсационных выплатах и материальном стимулировании работников МАДОУ № 25

1. Перечень стимулирующих выплат постоянного характера

1.1. Доплаты за почетные звания, нагрудные знаки (значки) и другие знаки отличия, соответствующие профилю выполняемой работы

Наименование	Сумма, рублей
«Ветеран сферы воспитания и образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно-технологического развития», «Отличник просвещения», медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу»	5380,00
«Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «За содействие», «100-летие МДЦ «Артек», Почетная грамота Президента Российской Федерации	2800,00

Почетные грамоты Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, Благодарность Президента Российской Федерации, Почетные грамоты Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации	1780,00
Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации, Благодарность Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации	1100,00

2.1. За педагогическую деятельность в течение 3-лет после получения педагогического образования (молодые специалисты)

В течение трех лет с момента заключения трудового договора (оплата от оклада (ставки), с учетом установленной учебной нагрузки) педагогическим работникам, отнесенным к 1, 2 и 3 квалификационным уровням должностей педагогических работников	25%
В течение трех лет с момента заключения трудового договора (оплата от оклада (ставки), с учетом установленной учебной нагрузки) педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню должностей педагогических работников	4100,00

3.1. За стаж непрерывной работы в учреждении:

Стаж работы в учреждении	Процент доплаты
педагогическим работникам, отнесенным к 1, 2 и 3 квалификационным уровням должностей педагогических работников	
От 3 до 5 лет	5%
От 5 до 10 лет	10%
От 10 до 15 лет	15%
Свыше 15 лет	20%
другим работникам	
От 1 до 5 лет	5%
От 5 до 10 лет	10%
Стаж работы в учреждении	Сумма доплаты
педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню должностей педагогических работников	
От 3 до 5 лет	850,00

От 5 до 10 лет	1700,00
От 10 до 15 лет	2500,00
Свыше 15 лет	3300,00

4.1. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к 1, 2 и 3 квалификационным уровням должностей педагогических работников

Квалификационная категория	Процент доплаты
Высшая категория	45%
Первая категория	25 %

За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню должностей педагогических работников

Квалификационная категория	Сумма доплаты
Высшая категория	7300,00
Первая категория	4100,00

2. Стимулирующие выплаты за общественно значимые виды деятельности

№ п/п	Основание для стимулирования	Сумма работнику руб./мес.
2.1	содействие создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе	до 50000*
2.2	участие в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации	до 50000*
2.3	контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	до 50000*
2.4	контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров	до 50000*

*Конкретный размер доплаты устанавливается по протоколу стимулирующей комиссии и утверждается приказом заведующего в пределах фонда оплаты труда учреждения

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению о компенсационных выплатах и материальном стимулировании работников МАДОУ № 25

Порядок работы комиссии, по распределению стимулирующих выплат по показателям и критериям эффективности деятельности

1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат избирается на общем собрании коллектива, сроком на 1 учебный год и утверждается приказом заведующего. В течение учебного года в состав комиссии могут вноситься изменения (в случае увольнения члена комиссии). Комиссия состоит из 5 человек. В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя Учреждения) работников (по категориям персонала) и председатель первичной профсоюзной организации. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третий от общего числа членов комиссии.

2. Заседание Комиссии производится не реже 1 раза в месяц.

3. Комиссия на заседании:

– заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);

– ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии и подлежит хранению не менее 2 лет;

– рассматривает листы оценки деятельности работников за качественные показатели, которые прилагаются к протоколу с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем и итоговых оценок Комиссии по деятельности каждого работника;

– осуществляет подсчет баллов и их стоимость, и (или) процентов с отражением итоговых значений в протоколе;

– рассматривает и вносит предложения руководителю по установлению премий работникам при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения;

– принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов Комиссии.

4. В случае несогласия с оценкой комиссии в течение 1 рабочего дня с момента ознакомления с листом оценки, работник имеет право на обращение в Комиссию с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения ему стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования им отказа в назначении стимулирующей выплаты. Комиссия в течение 1 рабочего дня, рассматривает письменное обращение работника, и принимает решение об удовлетворении или отклонении заявленных работником

требований. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым работник должен быть ознакомлен.

5. В протоколе заседания комиссии, который подписывается всеми членами Комиссии, указывается:

- наименование образовательного учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования по каждому работнику с количеством баллов;
- стоимость балла;
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

6. На основании протокола заседания комиссии заведующий, не позднее 1 рабочего дня, издает приказ, в котором отражаются суммы всех установленных комиссией стимулирующих выплат, подлежащих начислению в текущем месяце.

7. Сумму стимулирующих выплат, подлежащую распределению в текущем месяце на заседание комиссии, предоставляет главный бухгалтер.