

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ СУРГУТСКОГО РАЙОНА**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД «АИСТ»**

П Р И К А З

« 05 » августа 2024 г
с.п. Солнечный

№ 411

**О стимулирующих выплатах работников
МБДОУ д/с «Аист»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом учреждения, Постановлением администрации Сургутского района от 29.07.2024г. № 1630-нпа «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования администрации Сургутского района»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:
 - 1.1. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (Приложение №1).
 - 1.2. Порядок установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) (Приложение №2).
 - 1.3. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (специалистам (за исключением руководителей и педагогических работников) служащие, рабочие) (Приложение №3).
 - 1.4. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ (руководители и педагогические работники) (Приложение № 4).
 - 1.5. Состав комиссии по оценке эффективности деятельности работников МБДОУ д/с «Аист» (Приложение №5).
 - 1.6. Порядок работы комиссии по оценке эффективности деятельности работникам (Приложению №6).
2. Уведомить в установленном порядке работников учреждения об изменении определённых сторонами условий трудового договора (Ответственный Носырева Е.С., Волкова Л.И.).
3. Разместить настоящий приказ на стенде и официальном сайте учреждения (Ответственный Гамидова Н.И.).
4. Настоящий приказ вступает в силу с момента официального обнародования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2024 года.
5. Контроль исполнения приказа (постоянно) оставляю за собой.

Заведующий



 Е.Е. Лупикова

С приказом ознакомлен:

Носырева Е.С.

Волкова Л.И.

Гамидова Н.И.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ д/с «Аист» (далее – учреждение), разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, [Федеральным законом](#) от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", постановлением администрации Сургутского района от 29.07.2024 № 1630-нпа «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования администрации Сургутского района».

Целью настоящего Порядка является определение условий установления стимулирующих выплат (далее - стимулирующие выплаты) работникам образовательного учреждения (далее - работники), направленных на повышение мотивации работников к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

2. Настоящий Порядок определяет механизм установления стимулирующих выплат.

3. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ, в том числе единовременная (разовая) выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ);
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;
- доплата за работу в сельской местности;
- доплата за работу с родителями, законными представителями;
- доплата за реализацию программы (концепции) воспитания;
- доплата за реализацию дополнительной общеразвивающей программы продвинутого уровня;
- доплата за классность;
- выплата при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами);
- премия по итогам работы за год;
- премиальная выплата за результаты работы.

4. Фонд стимулирующих выплат состоит из ежемесячных стимулирующих выплат и единовременных (разовых) стимулирующих выплат:

- Фонд стимулирующих ежемесячных выплат составляет 80%.
- Фонд стимулирующих единовременных (разовых) выплат составляет 20% .

5. Величина фонда стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ определяется по формуле:

$$\Phi CB = \Phi CB_{\text{инт}} + \Phi CB_{\text{кач. раб.}},$$

где:

ΦCB – фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

$\Phi CB_{\text{инт}}$ – фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы специалистов (за исключением педагогических работников), служащих, рабочих;

$\Phi CB_{\text{кач. раб.}}$ – фонд стимулирующих выплат за качество выполняемых работ руководителя, педагогического работника.

6. При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется в следующем порядке: 20 % от должностного оклада специалистам (за исключением педагогических работников), рабочим в размере 10 % от должностного оклада.

8. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, педагогическим работникам в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности учреждения, установленных департаментом.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

Определение размеров выплаты за качество выполняемых работ руководителям, педагогическим работникам осуществляется с использованием структурного метода.

В основу структурного метода положено пропорциональное деление выплаты за качество выполняемых работ на части в соответствии с категориями работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится два раза в год за период с 01 сентября по 28/29 февраля и с 1 марта по 31 августа соответственно, по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения.

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении может быть установлена единовременная (разовая) выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер единовременной (разовой) выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

9. Критерии снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с таблицей 1 к настоящему порядку.

Таблица 1
Порядка и условий осуществления
стимулирующих выплат

№ п/п	Критерии снижения (лишения)	Процент снижения премии от общего допустимого объема выплаты работнику (%)
1.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания	50
2.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора	100
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20
5.	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований	до 100
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу	до 100
7.	Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса	до 100
8.	Травматизм обучающихся и воспитанников во время образовательного процесса	до 100
9.	Нарушение финансовой дисциплины	до 50
10.	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	до 100

Общий размер уменьшения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ не должен приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %.

10. Ежемесячная доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется:

- за высшую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в месяц;
- за первую квалификационную категорию в размере 5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в месяц.

11. Ежемесячная доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям (кроме заведующего, заместителя заведующего) и специалистам в

учреждении, в размере 2 тыс. рублей из расчёта на ставку по факту нагрузки.

12. Доплата за работу с родителями, законными представителями осуществляется воспитателю, старшему воспитателю в размерах, установленных в пункте 5 таблицы 11.

13. Единовременная выплата при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами) осуществляется в размерах, установленных в пункте 6 таблицы 3 к настоящему порядку. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности.

14. Премия по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.

Премия по итогам работы за год осуществляется по основной занимаемой должности (профессии) на основании приказа заведующего в размерах, согласованных с департаментом, в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчётном периоде;

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

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

Премия по итогам работы за год в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь календарный год в учреждении.

Премия по итогам работы за год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году, выплачивается работникам, проработавшим в учреждении неполный календарный год:

- вновь принятым;

- приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, после истечения срока работы на выборной должности, после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

- ушедшим в отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

- уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные организации (учреждения) Сургутского района, в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности.

В отработанное время в календарном году, для расчёта размера премии по итогам работы за год, включается время работы по табелю учёта использования рабочего времени, время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске с сохранением заработной платы (за исключением предоставляемого в связи с обучением), получения дополнительного образования, исполнения государственных и общественных обязанностей, а также предоставляемые в соответствии с законодательством дни отдыха с сохранением заработной платы. В период для расчёта размера премии не включаются дни учебного

отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы. Периоды времени, включаемые в расчётный период, в сумме не могут превышать нормы рабочего времени, установленной на соответствующий календарный период времени (год).

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

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

Таблица 2
Порядка и условий осуществления
стимулирующих выплат

п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений, приказов	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

15. По ходатайству заведующего, в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения, по отдельному приказу департамента, могут осуществляться единовременные премиальные выплаты за результаты работы в размере, не превышающем 1 месячный фонд оплаты труда.

16. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 3 к настоящему порядку.

Таблица 3
Порядка и условий осуществления
стимулирующих выплат

п/п		Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1		2	3	4	5
1.	1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	20% от оклада (должностного оклада)	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период в зависимости от	ежемесячно

				количества часов работы по должности	
	1.2.		10% от оклада (должностного оклада)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период в зависимости от количества часов работы по должности	ежемесячно
2.	2.1.	Выплата за качество выполняемых работ	до 30% (для вновь принятых на срок 1 год - 24%) от оклада (должностного оклада)	руководителям (кроме заведующего, заместителя директора) в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
	2.2		до 10% (для вновь принятых на срок 1 год - 8%) от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
	2.5		в абсолютном размере	руководителям (кроме заведующего, заместителя заведующего), педагогическим работникам за особые достижения при выполнении услуг (работ)	единовременно
3.		Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно
			5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно
4.		Доплата за работу в сельской местности	2 000 рублей	руководителям (кроме заведующего, заместителя заведующего) и специалистам устанавливается на ставку по факту нагрузки	ежемесячно
5.		Доплата за работу с родителями, законными представителями	25% от оклада (должностного оклада)	воспитателю	ежемесячно
			15% от оклада (должностного оклада)	старшему воспитателю	ежемесячно

		оклада)		
6.	Единовременная выплата при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наградами)	10 000 рублей	государственная награда (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно
		7 000 рублей	государственная награда (спортивные звания) Российской Федерации	
		5 000 рублей	награда (медали, знаки, почетные звания) ХМАО-Югры	
		3 000 рублей	награда (почетная грамота Губернатора ХМАО-Югры, почетная грамота Думы ХМАО-Югры, благодарность Губернатора ХМАО-Югры	
		7 000 рублей	ведомственный знак отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	ведомственный знак отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
7.	Премия по итогам работы за год	в размерах, согласованных департаментом	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	единовременно
8.	Премияльная выплата за результаты работы	в размере не более 1 месячного фонда	при наличии значимых результатов деятельности	единовременно (в пределах экономии средств фонда)

		оплаты труда по ходатайству руководителя, отдельному приказу департамента	организации (достижений) и выполнение особо важных работ	оплаты труда)
--	--	--	---	---------------

17. Стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 2.1 – 2.2 пункта 2, в пунктах 1, 3 - 5 таблицы 3 к настоящему порядку, производятся с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ (РАЗОВОЙ) СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОСОБЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ УСЛУГ (РАБОТ)

1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ д/с «Аист» (далее – учреждение).

2. Настоящий Порядок определяет механизм установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) (далее - единовременная стимулирующая выплата) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности всех категорий работников учреждения.

3. Размер единовременной стимулирующей выплаты определяется комиссией по оценке эффективности и результативности деятельности работников учреждения (далее по тексту - Комиссия).

4. Условия премирования и размер единовременной стимулирующей выплаты устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников (приложение 1 к настоящему Порядку). Перечень критериев является постоянным, но по мере необходимости в него могут быть внесены изменения с учетом введения новых требований.

Установление единовременной стимулирующей выплаты производится Комиссией по результатам предшествующего периода не реже одного раза в год.

5. Единовременная стимулирующая выплата работникам устанавливается Комиссией по ходатайствам заместителей руководителя, курирующих определенную категорию работников, а также членов комиссии по оценке эффективности и результативности деятельности работников МБДОУ д/с «Аист».

6. Конкретный размер единовременной стимулирующей выплаты устанавливается работнику в абсолютном размере.

7. Комиссия вправе принять к рассмотрению, как основание для установления единовременной выплаты, другие особые достижения, выполнение поручений и особо важных работ, не уточненные в данном порядке, а также установить размер единовременной стимулирующей выплаты в абсолютном размере.

8. При наличии у работника учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, единовременные выплаты работнику не устанавливаются.

9. После принятия решения Комиссии об установлении единовременной стимулирующей выплаты издается приказ заведующего об установлении единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) из фонда стимулирующих выплат.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ (РАЗОВОЙ)
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ**

№	Критерии и показатели	Сумма, руб.
1. Участие и подготовка всех участников воспитательно-образовательного процесса к конкурсам, фестивалям, акциям и т.д.		
1.1.	Участие и подготовка обучающихся к конкурсам, фестивалям, акциям и т.д. проводимые: - в учреждении, - в поселении, - в районе, - в регионе, - в российской федерации	500,00 1000,00 1500,00 2000,00 2500,00
1.2.	Подготовка педагогов к конкурсам (в том числе профмастерства), фестивалям, акциям, выступлениям и т.д.: - муниципальный уровень, - региональный уровень, - федеральный уровень	2000,00 2500,00 3000,00
1.3.	Подготовка публикационного материала в СМИ различного уровня: - муниципальный уровень, - региональный уровень, - федеральный уровень	1000 1500 2000
2. Результативное участие всех участников воспитательно - образовательного процесса в конкурсах, фестивалях, акциях, соревнованиях и т.д.		
2.1.	Заочные мероприятия: - Победитель/призёр/лауреат (муниципальный уровень/ региональный уровень/ федеральный уровень)	500,00/1000,00/1500,00
2.2.	Очные мероприятия: - Победитель/призёр/лауреат (муниципальный уровень/ региональный уровень/ федеральный уровень)	1000,00/1500,00/2000,00
2.3.	За публикационную активность (наличие публикаций в СМИ различного уровня): - муниципальный уровень, - региональный уровень, - федеральный уровень	1000 1500 2000
3. Конкурсы профессионального мастерства:		
3.1.	Участие/лауреат в конкурсе профмастерства: - проводимые в учреждении - муниципального уровня	1000,00 1500,00

	-региональный уровень, - федеральный уровень	2000,00 2500,00
3.2.	Призёр/победитель в конкурсе профмастерства: - проводимые в учреждении - муниципального уровня -регионального уровня, - федерального уровня	2000,00 2500,00 3000,00 3500,00
4.	Повышение квалификации за счёт собственных средств в интересах учреждения	В зависимости от стоимости курса, но не более 5000 рублей; По окончании финансового года, при наличии экономии фонда стимулирования работников, оплата производится до полной стоимости обучения при наличии подтверждающих платёжных документов
5.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы, программ дополнительного образования	5000,00
6.	Снижение уровня заболеваемости воспитанников в сравнении с предыдущим триместром: - 20% - 30 % - 50 % - 70 % - 90 %	1000,00 2000,00 3000,00 4000,00 5000,00
7.	Стабильность посещаемости воспитанников: - 80 % и более - 70 - 79 %	3000,00 2000,00
8.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями за рамками годового плана	1000,00
9.	Повышение имиджа учреждения:	
9.1.	Публичные выступления на различных уровнях, с высокой качественной оценкой	2000,00
9.2.	Повышение рейтинга узнаваемости образовательной организации в социальных сетях: - через увеличение количества просмотров размещаемой информации (в сравнении с прошедшим месяцем) - через увеличение количества положительных комментариев к размещаемой информации (в сравнении с прошедшим месяцем)	1000,00 1000,00
9.3.	Отсутствие обоснованных жалоб, со стороны участников образовательного процесса	1000,00
9.4.	За интенсивность, проявление инициативы в проведении мероприятий, повышающих рейтинг учреждения	1500

9.5.	Результативное участие, организация и проведение мероприятий с высокой качественной оценкой: - проводимые в учреждении - муниципального уровня - регионального уровня, - федерального уровня	1000,00 1500,00 2000,00 3000,00
10. Развитие пространства учреждения:		
10.1.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.).	3000,00
10.2.	Качественное улучшение образовательного пространства, личный творческий вклад в оснащение развивающей предметно-пространственной среды. Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО	5000,00
10.3.	Участие в ремонтных работах, благоустройстве цветников и территории	1000,00
10.4.	Содействие в организации и привлечении сторонних лиц, организаций в оформление учреждения, для полноценного функционирования учреждения	2000,00
11.	За соблюдение норм здорового образа жизни и отсутствие больничных листов за прошедший период	1500
12. =	За работу с большим объемом документации (в том числе не входящей в документооборот учреждения) с учетом дополнительно потраченного личного времени	2000,00
13.	За выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных, за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами.	2000,00
14.	Эффективный контроль функционирования образовательной организации, во время исполнения обязанностей руководителя 20 и более дней: - отсутствие замечаний, жалоб со стороны участников образовательных отношений, - отсутствие представлений, предписаний проверяющих и контролирурующих органов	2000,00 2000,00
15.	Сопровождение детей из социально-неблагополучных семей	2000,00
16.	Профилактическая работа с обучающимися и родителями	3000,00
17.	Уменьшение числа обучающихся, состоящих на различных видах учёта	2000,00
18.	Работа с трудными семьями, реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	3000,00
19.	Руководство дополнительными направлениями	3000,00

	работы, в том числе по выполнению функций координатора профилактики употребления ПАВ, психолого-педагогическому сопровождению обучающихся «группы -риска» и другие	
20.	За интенсивность труда работников, задействованных в работе с трудными обучающимися и их семьями, состоящими на профилактическом учёте	2000,00
21.	Отсутствие совершённых преступлений и правонарушений по данным органов МВД	1500,00

**ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**
(специалистам (за исключением руководителей и
педагогических работников) служащие, рабочие)

1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Аист» (далее – учреждение), повышения интенсивности и высоких результатов работы, развития инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2. Настоящий Порядок определяет механизм установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы из фонда стимулирующих выплат работников (далее – ежемесячные стимулирующие выплаты).

3. При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим.

Выплата устанавливается на срок не более года.

5. Критерии снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему порядку.

6. Общий размер уменьшения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не должен приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %.

Приложение № 1 к
Порядку установления выплаты за интенсивность
и высокие результаты работы из фонда
стимулирующих выплат работникам МБДОУ д/с
«Аист» (специалистам (за исключением
руководителей и педагогических
работников) служащие, рабочие

КРИТЕРИИ СНИЖЕНИЯ (ЛИШЕНИЯ) ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

№ п/п	Критерии снижения (лишения)	Процент снижения премии от общего допустимого объема выплаты работнику (%)
1.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания	50
2.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора	100
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20
5.	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований	до 100
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу	до 100
7.	Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса	до 100
8.	Травматизм обучающихся и воспитанников во время образовательного процесса	до 100
9.	Нарушение финансовой дисциплины	до 50
10.	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	до 100

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ (педагогические работники)

1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ д/с «Аист» (далее – учреждение) в повышении качества образовательного процесса, развитии творчества и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2. Настоящий Порядок определяет механизм установления выплаты за качество выполняемых работ (далее – ежемесячные стимулирующие выплаты) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности отдельных категорий работников учреждения (заместители руководителя и педагогические работники).

3. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится в период с 01 сентября по 28/29 февраля и с 1 марта по 31 августа соответственно, по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников образовательной организации.

4. Размер фонда стимулирующих выплат за качество выполняемых работ может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- Изменения системы оплаты труда.
- Реорганизации организации.
- Изменения штатного расписания.
- Изменения занимаемой должности работником.
- Изменения объёма трудовых (должностных) обязанностей работника.

5. Установление размера ежемесячных стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, для каждой категории работников, за исключением служащих, рабочих (Приложение № 1-№ 4).

6. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

7. Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности работников индикаторы представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах, и прочих единицах измерений).

8. Размер ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада) за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период в размере от 0% до 100% в соответствии с критериями (Приложение № 1-4 к настоящему порядку).

9. Субъективную оценку своего труда проводит работник при заполнении таблицы самооценки деятельности, согласно критериям оценивания результатов выполненной работы и установления ежемесячных стимулирующих выплат работникам и представляет в Комиссию не позднее 5 сентября и 5 марта за предшествующий

учебный год (за период с 01 сентября по 28/29 февраля и с 1 марта по 31 августа соответственно).

10. В случае непредставления таблицы самооценки деятельности за отчётный период размер ежемесячных стимулирующих выплат работником по уважительной причине, оценка труда работника может быть определена комиссией.

В случае непредставления таблицы самооценки деятельности за отчётный период размер ежемесячных стимулирующих выплат работником без уважительной причины, комиссия оставляет за собой право не производить оценку эффективности деятельности работника.

11. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных «оценочных листов» работников в части соблюдения установленных настоящим Порядком критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления нарушений, представленные результаты возвращаются для исправления и доработки.

12. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

С момента опубликования итогового оценочного листа в течение 5 рабочих дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть факт нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

13. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

14. По истечении 10 дней решение Комиссии об утверждении итогового оценочного листа вступает в силу.

15. После принятия решения Комиссии об установлении размера ежемесячных стимулирующих выплат работникам издается приказ заведующего об установлении размеров стимулирующих выплат работникам на соответствующий период (сентябрь - август включительно) с указанием периодичности выплаты (ежемесячно в течение соответствующего периода).

16. Комиссия вправе принять к рассмотрению, как основание для установления выплаты, другие особые достижения, выполнение поручений и особо важных работ, не уточненные в данном порядке.

17. Вновь принятым работникам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет, после длительного больничного, стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере 8% от должностного оклада на срок 1 год с даты приёма или выхода на работу.

18. Критерии снижения (лишения) выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с таблицей 1 к настоящему порядку.

Таблица 1 к
Порядку установления выплаты
за качество выполняемых работ
работникам МБДОУ д/с «Аист»
(руководители и педагогические
работники)

№ п/п	Критерии снижения (лишения)	Процент снижения премии от общего допустимого объема выплаты работнику (%)
1.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания	50
2.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора	100
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	до 20
5.	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований	до 100
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу	до 100
7.	Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса	до 100
8.	Травматизм обучающихся и воспитанников во время образовательного процесса	до 100
9.	Нарушение финансовой дисциплины	до 50
10.	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	до 100

Общий размер уменьшения выплаты за качество выполняемых работ не должен приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %.

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	Макс бал	методика оценки
1	Эффективность и качество образовательной системы	90% - 5 баллов; - менее 90% - 0 баллов	5	Оценивается степень удовлетворённости населения деятельностью образовательной организации (отсутствие обращений родителей, умение педагогов отрабатывать обращения родителей своевременно). Расчет производится по состоянию на отчётный период
		отсутствие обращений, в том числе к руководителю	5	Расчет производится по состоянию на отчётный период
2	Безопасные и комфортные условия образовательной деятельности	Оценивается "Средняя посещаемость воспитанников в учреждении": - 80 % и более - 5 баллов - 70 - 79 % - 3 балла - менее 70 % - 0 баллов	5	Средняя посещаемость воспитанников. Расчёт производится по состоянию на отчётный период
3	Доля детей, охваченных дополнительными общеобразовательными программами, от общей численности детей в группе	Оценивается исполнение плана утверждённых показателей по оказанию платных услуг (дополнительное образование): - 100% - 5 балла; - менее 100% - 0 баллов.	5	Расчет производится на 31 декабря по итогам календарного года по данным статистической отчетности 1-ДОП
4	Развитие кадрового потенциала	Оценивается доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории: - 60 % и выше - 5 баллов; - 30 - 59 % - 1 балла; - ниже 30 % - 0 баллов	5	Расчет производится по состоянию на отчётный период
		Оценивается качественная работа со студентами	3	Расчёт производится за отчётный период
5	Продуктивность реализации программы развития учреждения и её соответствие приоритетным направлениям развития системы образования	Оценивается уровень инновационной деятельности:- муниципальный уровень	2	Учитывается деятельность МОО, включённых в приказы департамента образования администрации Сургутского района об организации инновационной деятельности МОО
		региональный (МОО включено в приказ Департамента образования и ХМАО-Югры)	3	Учитывается деятельность МОО, включённых в приказы Департамента образования и ХМАО-Югры
		федеральный (документально подтверждена инновационная деятельность МОО: приказ, свидетельство, др.)	4	Учитывается деятельность, подтвержденная свидетельствами официальных организаций, другими официальными документами

6	Информационная открытость	Актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте образовательной организации, в социальных сетях учреждения в соответствии с нормативно-правовой базой, размещаемой педагогическим сообществом, в том числе педагогами	5	Расчёт производится за отчётный период, по результатам мониторинга
7	Степень удовлетворенности работников коллектива деятельностью руководителя	Оценивается: - степень удовлетворенности 80% и более - 3 балла ; - менее 80% - 0 баллов.	3	Оценивается по состоянию на 31 декабря за календарный год по форме 5-СП и результатам анкетирования
	Всего баллов	Максимально	45	

Приложение № 2
Порядку установления выплаты за качество выполняемых работ работникам МБДОУ д/с «Аист» (руководители и педагогические работники)

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	макс бал	методика оценки
1	Эффективность и качество образовательной системы	Оценивается два раза в год: - 90% - 5 баллов ; - менее 90% - 0 баллов .	5	Оценивается степень удовлетворённости населения деятельностью образовательной организации (отсутствие обращений родителей, умение педагогов отрабатывать обращения родителей своевременно). Расчет производится по состоянию на отчётный период
2	Безопасные и комфортные условия образовательной деятельности	Оценивается "Средняя посещаемость воспитанников в учреждении": - 80 % и более - 5 баллов - 70 - 79 % - 2 балла - менее 70 % - 0 баллов	5	Средняя посещаемость воспитанников. Расчет производится по состоянию на отчётный период
3	Продуктивность реализации программы развития учреждения и её соответствие приоритетным направлениям развития системы образования	Оценивается исполнение плана утверждённых показателей по оказанию платных услуг (дополнительное образование): - 100% - 5 балла ; - менее 100% - 0 баллов .	5	Расчет производится за отчётный период, в том числе по итогам календарного года по данным статистической отчетности 1-ДОП (по каждой возрастной группе)
		Оценивается развитие дополнительного образования в учреждении: 2 и более группы детей - 5 баллов , 1 группа детей - 3 балла .	5	Расчет производится по состоянию на отчётный период

4	Информационная открытость	Оценивается своевременность, актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте образовательной организации, в социальных сетях учреждения в соответствии с нормативно-правовой базой	5	Расчёт производится по итогам контрольных мероприятий за отчётный период
5	Исполнительская дисциплина	Оценивается отсутствие просроченной задолженности по родительской плате, в том числе за платные дополнительные услуги	5	Расчет производится по состоянию на отчётный период
	Всего баллов	Максимально	30	

Приложение № 3
Порядку установления выплаты
за качество выполняемых работ
работникам МБДОУ д/с «Аист»
(руководители и педагогические
работники)

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ, ИНСТРУКТОРА ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ)

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	максимальный бал	методика оценки
1	Эффективность и качество образовательной системы	Оценивается два раза в год: - 90% - 5 баллов ; - менее 90% - 0 баллов .	5	Оценивается степень удовлетворённости населения деятельностью образовательной организации (отсутствие обращений родителей, умение педагогов отрабатывать обращения родителей своевременно). Расчет производится по состоянию на отчётный период
2	Безопасные и комфортные условия образовательной деятельности	Оценивается Средняя посещаемость воспитанников: - 80 % и более - 5 баллов - 70 - 79 % - 2 балла - менее 70 % - 0 баллов	5	Средняя посещаемость воспитанников. Расчёт производится по состоянию на отчётный период
3	Продуктивность реализации программы развития учреждения и её соответствие приоритетным направлениям развития системы образования	Оценивается создание условий для развития дополнительного образования 2 и более группы детей - 5 баллов , 1 группа детей - 3 балла .	5	Расчет производится по состоянию на отчётный период
		Оценивается личный (участие) вклад в развитие инновационной деятельности (в соответствии с уровнем): - муниципальный уровень	5	Учитывается деятельность МОО, включённых в приказы департамента образования администрации Сургутского района об организации инновационной деятельности МОО

		региональный (МОО включено в приказ Департамента образования и ХМАО-Югры)	5	Учитывается деятельность МОО, включённых в приказы Департамента образования и ХМАО-Югры
		федеральный (документально подтверждена инновационная деятельность МОО: приказ, свидетельство, др.)	5	Учитывается деятельность, подтвержденная свидетельствами официальных организаций, другими официальными документами
4	Информационная открытость	Оценивается своевременность, актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте образовательной организации, в социальных сетях учреждения в соответствии с нормативно-правовой базой	5	Расчёт производится по итогам контрольных мероприятий за отчётный период
	Всего баллов	Максимально	35	

Приложение № 4
Порядку установления выплаты
за качество выполняемых работ
работникам МБДОУ д/с «Аист»
(руководители и педагогические
работники)

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД, УЧИТЕЛЬ-ДЕФЕКТОЛОГ, ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ, СОЦИАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ)

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	максимальный бал	методика оценки
1	Эффективность и качество образовательной системы	Оценивается два раза в год: - 90% - 5 баллов ; - менее 90% - 0 баллов .	5	Оценивается степень удовлетворённости населения деятельностью образовательной организации (отсутствие обращений родителей, умение педагогов отрабатывать обращения родителей своевременно). Расчет производится по состоянию на отчётный период
2	Безопасные и комфортные условия образовательной деятельности	Оценивается Средняя посещаемость воспитанников: - 80 % и более - 5 баллов - 70 - 79 % - 2 балла - менее 70 % - 0 баллов	5	Средняя посещаемость воспитанников, посещающие коррекционные занятия специалиста Расчёт производится по состоянию на отчётный период, в соответствии с закрепленными за педагогом воспитанников
3	Продуктивность реализации программы развития учреждения и её соответствие приоритетным направлениям	Оценивается создание условий для развития дополнительного образования 2 и более группы детей - 5 баллов , 1 группа детей - 3 балла .	5	Расчет производится по состоянию на отчётный период

	развития системы образования	Оценивается личный (участие) вклад в развитие инновационной деятельности (в соответствии с уровнем): - муниципальный уровень	5	Учитывается деятельность МОО, включённых в приказы департамента образования администрации Сургутского района об организации инновационной деятельности МОО
		региональный (МОО включено в приказ Департамента образования и ХМАО-Югры)	5	Учитывается деятельность МОО, включённых в приказы Департамента образования и ХМАО-Югры
		федеральный (документально подтверждена инновационная деятельность МОО: приказ, свидетельство, др.)	5	Учитывается деятельность, подтвержденная свидетельствами официальных организаций, другими официальными документами
4	Информационная открытость	Оценивается своевременность, актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте образовательной организации, в социальных сетях учреждения в соответствии с нормативно-правовой базой	5	Расчёт производится по итогам контрольных мероприятий за отчётный период
	Всего баллов	Максимально	35	

СОСТАВ КОМИССИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ МБДОУ Д/С «АИСТ»

Председатель:

- Избирается из состава комиссии.

Заместитель председателя комиссии:

- Избирается из состава комиссии.

Секретарь

- Специалист по персоналу.

Члены комиссии:

- Заместитель заведующего (по ВМР),
- Заместитель заведующего (по АХР),
- Прочий педагогический персонал (от двух корпусов),
- Старший воспитатель,
- Воспитатель (от двух корпусов),
- Младший воспитатель (от двух корпусов),
- Шеф-повар,
- Председатель профсоюзного комитета или заместитель председателя ПК

ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МБДОУ Д/С «АИСТ»

1. Настоящий порядок определяет статус функции, а также порядок формирования и регламент работы комиссии по оценке эффективности деятельности работников МБДОУ д/с «Аист» (далее по тексту комиссия).

2. Комиссия создается с целью мониторинга, оценки качества и эффективности, осуществления процедуры объективной оценки результативности профессиональной деятельности работников МБДОУ д/с «Аист» (далее по тексту Учреждение).

3. Состав комиссии избирается на собрании трудового коллектива и утверждается приказом заведующего МБДОУ д/с «Аист». Обязательными членами комиссии являются следующие представители от двух корпусов учреждения:

- Председатель ПК (представитель профсоюзного комитета)
- Заместитель заведующего (по ВМР);
- Старшие воспитатели,
- Заместитель заведующего (по АХР),
- Педагогические работники,
- Младшие воспитатели,
- Шеф-повар

4. Комиссия в своей деятельности руководствуется нормативными актами, действующими в сфере образования, Уставом, Положением о собрании трудового коллектива и Положением об оплате труда работников Учреждения.

5. Комиссия осуществляет:

- оценку эффективности деятельности работников Учреждения;
- проведение заседаний комиссии по подведению итогов, оценке эффективности деятельности работников Учреждения в соответствии со своими полномочиями;
- работу по мере необходимости над совершенствованием критериев и показателей оценки эффективности деятельности работников;
- внесение изменений в действующие локальные акты по оплате труда работников;
- распределение выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за интенсивность и высокие результаты, иные поощрительные и разовые выплаты;

6. Председатель комиссии и секретарь избираются на первом заседании комиссии.

7. Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, осуществляет приём документов, знакомит членов комиссии с представленным материалом.

8. Секретарь комиссии готовит заседание комиссии, оформляет протоколы заседаний комиссии.

9. Члены комиссии обязаны:

- Участвовать в заседаниях комиссии;
- Выполнять поручения, данные председателем;
- Обеспечивать объективность принимаемых решений.

10. Заседание комиссии осуществляется по мере необходимости.

11. На основании всех материалов мониторинга, отчетов, материалов, представляемых на рассмотрение комиссии составляет протокол, где отражает итоговые решения комиссии.

12. Решение комиссии оформляется протоколами и предоставляется заведующему Учреждения после заседания комиссии. Протокол комиссии заверяется подписями всех членов комиссии присутствующих на заседании. Протоколы заседаний комиссии хранятся в Учреждении и включаются в номенклатуру дел. Они доступны для ознакомления всем работникам Учреждения.

13. Результаты каждого работника фиксируются (под роспись) в «Журнале ознакомления работников с результатами заседания комиссии по эффективности деятельности работников МБДОУ д/с «Аист»».

14. На основании решения комиссии заведующий Учреждения издает приказ. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

15. С момента ознакомления с решением комиссии в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссии обязана принять обоснованное письменное заявление работника Учреждения о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ в письменном виде по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факт ошибочной /неправомерной оценки, комиссии принимает меры для исправления допущенного ошибочного/ неправомерного оценивания.

16. Комиссия вправе пересмотреть критерии для оценивания качества и установления выплат стимулирующего характера по собственной инициативе или на основании предложений работников Учреждения не чаще 2 раз в год. Дополнения и изменения, вносимые комиссией, утверждаются на собрании коллектива Учреждения.

17. Обеспечение соблюдения принципа информированности при распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется путем представления информации о разрезах и сроках назначения и выплат надбавок и премий.

18. Решение комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до трудового коллектива Учреждения в публичной или письменной форме в виде протоколов и приказов заверенные росписями сотрудников.