



Министерство образования и науки Республики Дагестан
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН «ДЕТСКИЙ САД № 92 «ЗВЕЗДОЧКА»

367032 г. Махачкала
ул. М. Гаджиева 160 «А»

тел.670279
zvezdasad92@mail.ru

Принято:
Общим собранием трудового коллектива
протокол № 1 от 02.02.2024г.
Согласовано:
Председатель Профсоюзного комитета
Магомедова Т.А.



Утверждаю:
Директор ГБОУ РД
«Детский сад №92 «Звездочка»
Введено в действие Приказом
№ 03-П от 02.02.2024г.
Магомедова Э.А.



ПОЛОЖЕНИЕ - №3
О КОМИССИИ ПО ВЫПЛАТАМ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ
ГБДОУ РД «ДЕТСКИЙ САД №92 «ЗВЕЗДОЧКА»

2024г.

1. Общие положения

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

1.2. Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзной организацией учреждения, утверждается и вводится в действие приказом руководителя учреждения. Датой принятия Положения считается дата его утверждения. Ознакомление работников с Положением производится в течение срока, указанного в приказе об утверждении данного нормативного акта (лист согласования или журнал согласования).

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

1.4. В своей деятельности Комиссия руководствуется законодательством, нормативными и распределительными актами федерального, регионального и муниципального уровней, Уставом ГБДОУ, Положением об оплате труда работников ГБДОУ РД, а также настоящим Положением.

1.5. Деятельность Комиссии основывается на принципах добровольности, равноправия участия в его работе, коллегиальности принятия решений, гласности.

2. Компетенции Комиссии

2.1. Комиссия совместно с приглашенными членами коллектива разрабатывает и утверждает форму оценочного листа для самооценки работников, включающего критерии оценки и механизмы определения достижений.

2.2. Производит оценку эффективности и качества профессиональной деятельности работников учреждения на основании представленных оценочных листов.

Рассмотрев и оценив оценочные листы работников ГБДОУ, Комиссия ставит свой балл по оценочным листам и ставит в известность работника ГБДОУ о решении Комиссии.

2.3. Изучает информацию, представленную руководителем, заместителями руководителя, руководителем методических объединений о деятельности работников;

1. Общие положения

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

1.2. Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзной организацией учреждения, утверждается и вводится в действие приказом руководителя учреждения. Датой принятия Положения считается дата его утверждения. Ознакомление работников с Положением производится в течение срока, указанного в приказе об утверждении данного нормативного акта (лист согласования или журнал согласования).

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

1.4. В своей деятельности Комиссия руководствуется законодательством, нормативными и распределительными актами федерального, регионального и муниципального уровней, Уставом ГБДОУ, Положением об оплате труда работников ГБДОУ РД, а также настоящим Положением.

1.5. Деятельность Комиссии основывается на принципах добровольности, равноправия участия в его работе, коллегиальности принятия решений, гласности.

2. Компетенции Комиссии

2.1. Комиссия совместно с приглашенными членами коллектива разрабатывает и утверждает форму оценочного листа для самооценки работников, включающего критерии оценки и механизмы определения достижений.

2.2. Производит оценку эффективности и качества профессиональной деятельности работников учреждения на основании представленных оценочных листов.

Рассмотрев и оценив оценочные листы работников ГБДОУ, Комиссия ставит свой балл по оценочным листам и ставит в известность работника ГБДОУ о решении Комиссии.

2.3. Изучает информацию, представленную руководителем, заместителями руководителя, руководителем методических объединений о деятельности работников;

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

2.5. Комиссия оформляет решение в виде протокола по распределению стимулирующих выплат работникам, который является основанием установления стимулирующих выплат. Выписка из протокола или копия протокола предоставляется руководителю в течение 3-х рабочих дней после заседания.

2.6. На основании решения Комиссии, руководителем учреждения издается соответствующий приказ об установлении размера стимулирующих выплат, персонально каждому работнику ДООУ с указанием суммы выплат и количества баллов, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. Руководитель направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

3. Состав и формирование Комиссии

3.1. В состав Комиссии могут входить члены администрации ГБДОУ, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, обслуживающий персонал, учебно-вспомогательный персонал.

3.2. Комиссия является коллегиальным органом. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением общего собрания трудового коллектива ГБДОУ. На основании решения собрания трудового коллектива и заседания Комиссии (по представлению выписки из протокола заседания либо ее заверенной копии), заведующий издает приказ «О создании комиссии по выплатам стимулирующего характера работников ГБДОУ РД»

3.3. Комиссия формируется в составе 4 человек.

председатель комиссии – 1;

заместитель председателя – 1;

секретарь комиссии – 1;

члены комиссии – 1.

В случае, если количество выборных членов Комиссии уменьшается, оставшиеся члены Комиссии должны принять решение о проведении довыборов в члены Комиссии. Новые члены Комиссии должны быть избраны в течение месяца со дня выбытия из Комиссии предыдущих членов (время каникул в этот период не включается).

Председатель Комиссии, заместитель председателя, секретарь бессрочно на первом заседании комиссии общим голосованием.

3.4. Председатель Комиссии организует и планирует её работу,

-председательствует на совещаниях комиссии,

-организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.

-вносит предложения по изменению состава Комиссии.

-несет персональную ответственность за работу Комиссии, за грамотное и своевременное оформление документации.

3.5. В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет его

заместитель, который утверждается решением Комиссии.

3.6. Секретарь Комиссии извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседаний; поддерживает связь и своевременно передает необходимую информацию всем членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, формирует выписку из протоколов заседания и/или решений, ведет иную документацию Комиссии.

3.7. Члены комиссии:

- участвуют в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражают в устной и(или) письменной форме свое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания;
- рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников (оценочные листы) в соответствии с утвержденными критериями и по утвержденной форме;
- запрашивают дополнительную информацию о деятельности работника в пределах своей компетенции;
- принимают решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера стимулирующей выплаты или отказе в ее установлении;
- соблюдают порядок работы Комиссии;
- выполняют поручения, данные председателем Комиссии;
- обеспечивают объективность принимаемых решений;
- иницируют проведение заседания Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии.

3.8. Комиссия избирается сроком на бессрочно.

4. Организация работы Комиссии

Организационной формой работы Комиссии являются заседания.

4.1. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно для установления стимулирующих выплат работникам на основании показателей эффективности и качества их профессиональной деятельности. При необходимости Комиссия может собираться дополнительно.

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

4.3. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера выдает работникам дошкольного образовательного учреждения листы оценки качества и результативности труда (далее оценочные листы), которые каждый работник заполняет самостоятельно.

4.4. Работники ГБДОУ предоставляют ответственным лицам (членам комиссии, закрепленным за определенной категорией работников ГБДОУ) по распределению выплат стимулирующего характера оценочные листы с соответствующими баллами в соответствии с критериями оценки деятельности с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность в срок не позднее 20 числа каждого месяца .

4.5. Оценочные листы предоставляются за истекший месяц в соответствии с критериями оценки деятельности.

4.6. Ответственные лица (члены комиссии, закрепленные за определенной категорией работников ГБДОУ) предоставляют на заседание комиссии оценочные листы до 25 числа идущего за истекшим месяцем.

4.7. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера рассматривает все представленные оценочные листы, анализирует, делает поправки (в случае, несогласия, с работником), аргументируя свои действия.

4.8. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера заполняет оценочный лист о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

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

4.10. Каждый член Комиссии имеет один голос.

4.11. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих и оформляются протоколом.

4.12. В случае равенства голосов голос председательствующего является решающим.

4.13. Протокол заседания и принятые решения подписываются председателем, секретарем Комиссии и всеми членами комиссии.

4.14. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания заведующего ГБДОУ, представителя первичной профсоюзной организации ГБДОУ, специалистов ГБДОУ.

5. Права и обязанности членов Комиссии

Члены Комиссии имеют право:

5.1. Вносить предложения в повестку заседания Комиссии;

- требовать повторного голосования в случаях нарушения установленных правил голосования;

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

- участвовать в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;

5.2. Инициировать проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии;

5.3. Члены комиссии обязаны:

- присутствовать на всех заседаниях и принимать активное участие в работе Комиссии, действовать при этом исходя их принципов добросовестности и здравомыслия.

- объективно подходить к оценке труда работника;

- при принятии решения руководствоваться нормативными документами.

- Комиссия несет ответственность за принимаемые ею решения:

- за своевременность, объективность и обоснованность распределения средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения в соответствии с утвержденными критериями эффективности их деятельности;

-за своевременную корректировку (по необходимости) перечня показателей эффективности деятельности работников учреждения.

5.4. Член Комиссии может быть выведен из ее состава по решению общего собрания трудового коллектива ГБДОУ в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме;
- при изменении членом Комиссии места работы или должности.

5.5. На основании протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии.

5.6. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава Комиссия принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

6. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера.

6.1. Оценка результативности устанавливается пропорционально отработанному времени по основной должности согласно нагрузке отраженной в трудовом договоре.

6.2. Работникам учреждения, работающим на условиях совместительства, а также на условиях неполного рабочего времени, количество установленных баллов определяется пропорционально фактически отработанному времени либо пропорционально объему выполненных работ при условии наличия оформленных в установленном порядке трудовых договоров.

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

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

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

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

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

- выявляет соответствие данных по показателям в каждом оценочном листе шкале оценивания критерия по ним;
- проводит оценку обоснованности самооценки деятельности работника на основании представленных им ссылок на подтверждающие документы;
- на своем заседании имеет право изменить балльную оценку работника, представленную им в оценочном листе, в сторону понижения в случаях отсутствия надлежащего подтверждения или повышения и вносить коррективы в оценочные листы.

-проводит итоговую оценку эффективности и качества профессиональной деятельности работника за отчетный период в баллах в соответствии с критериями.

6.8. Оценочный лист, завершающий итоговым баллом, подписывается всеми членами комиссии и в течение 3-х рабочих дней доводится для ознакомления под роспись работнику (дата ознакомления и подпись). Работники учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

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

6.10. Размер выплат стимулирующего характера определяется путем подсчета (суммирования) баллов за прошедший отчетный период (с 01 по 31 число прошедшего месяца по итогам работы) по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника ГБДОУ.

6.11. Размер стимулирующего фонда оплаты труда определяется по каждой категории сотрудников (по каждой категории сотрудников, по которым существует выделение системы критериев оценки деятельности), если это предусмотрено в данной организации:

-Педагогический персонал

-Учебно-вспомогательный персонал

-Обслуживающий персонал

-Административно-управленческий персонал

6.12. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников, запланированной на отчетный период для каждой категории, делится на максимальную сумму баллов по критериям и на количество работников в этой категории, осуществляющих определенный процесс. В результате определяется денежный вес (в рублях) каждого балла.

6.13. Денежный вес умножается на сумму баллов каждого работника, осуществляющего процесс. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера за отчетный период.

6.14. Стимулирующие выплаты за результаты работы по итогам работы выплачиваются работнику, проработавшему полный календарный год.

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

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

6.15. Заместителям руководителя ГБДОУ в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете ГБДОУ (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера, заместителям

руководителя ГБДОУ, труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

6.16. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, заместителям руководителя ГБДОУ устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.17. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.18. Заместителям руководителя ГБДОУ сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя ГБДОУ.

7. Условия для снижения или отмены стимулирующих выплат.

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

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава и должностных инструкций;
- при наличии действующих дисциплинарных взысканий;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей или взрослых;
- наличие нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб;
- при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, очередного отпуска, отпуска без сохранения заработной платы;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения;
- нарушение работником педагогической этики;
- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за грубое, невнимательное отношение к детям);
- нарушение трудовой дисциплины (неисполнение или несвоевременное исполнение распоряжений, приказов, мероприятий годового плана, предоставление информации);
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- отсутствие результатов работы с семьями;
- высокая заболеваемость детей;

- некачественное приготовление пищи, несвоевременное обеспечение смены белья;
- несвоевременное обеспечение продуктами.
- непредставление работником заполненного оценочного листа;
- непредставление подтверждающих критерии документов.

7.2. Вопрос о снятии (частичное или полное) стимулирующих выплат работнику рассматривается руководителем и Комиссией в индивидуальном порядке в каждом отдельном случае.

- частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, очередного отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, учебного отпуска расчет баллов проводится в следующем порядке:
- ОР- количество рабочих дней текущего месяца,
- Б- общее количество баллов работника по пунктам оценочного листа,
- ФР- фактически отработанное время.

$B * \Phi P : O P$, например:

ОР - 23 рабочих дня, Б - 120 баллов, ФР- 8 дней, $120 * 8 / 23 = 41,7$.

7.3. В отдельном случае работнику комиссия имеет право не снимать баллы, если сотрудник докажет, что месячный план работы выполнен за неполный отработанный месяц в полном объеме.

Например:

- Выполнение работы, не входящие в должностные обязанности,
- участие в мероприятиях разной направленности,
- Проведение открытых мероприятий.

Комиссия свое решение по данному сотруднику оформляет протоколом.

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

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

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

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

7.8. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам.

8. Порядок обращения работника в комиссию по трудовым спорам.

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

8.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя комиссии по трудовым спорам с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

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

8.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной группы и процедуре оценки.

8.4. На основании поданной апелляции председатель комиссии по трудовым спорам в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание комиссии по трудовым спорам, на которое в обязательном порядке приглашаются члены комиссии по выплатам стимулирующего характера работников и работник, подавший апелляцию.

8.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены комиссии по трудовым спорам проводят проверку правильности оценки, данной членами комиссии по выплатам стимулирующего характера, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

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

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

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

8.9. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

8.10. Оценка, данная членами комиссии по трудовым спорам на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается заведующим ГБДОУ.

9. Заключение.

9.1. Настоящее положение распространяется на всех работников ДОУ и

действует до принятия нового (до изменения содержания коллективного договора, до изменений в ТК РФ и иных нормативных правовых актах содержащих нормы трудового права, положения об оплате труда).

В Положение могут быть внесены изменения и дополнения только принятием Положения в новой редакции в соответствии с порядком, определенным настоящим Положением. При этом положение, в который данные изменения вносятся, отменяется приказом руководителя учреждения, и на акте делается отметка об утрате им силы.

9.2. Стимулирующие выплаты работникам ГБДОУ выплачиваются ежемесячно.

9.3. Итоги рассмотрения показателей формируются в протокол комиссии.

Протокол заседания оформляется в 3-дневный срок. Протоколы ведутся секретарем на каждом заседании, а затем оформляются и направляются руководителю ГБДОУ в срок до 14 числа каждого месяца.

В протоколе заседания указываются:

- наименование учреждения;
- дата проведения заседания, порядковый номер заседания (нумерация протоколов ведется с начала учебного (календарного года);
- число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- критерии результативности деятельности работника и количество баллов по оценочным листам;
- решения комиссии;
- Протоколы подписываются председателем, секретарём и всеми членами комиссии.

9.4. Документы по определению суммы баллов стимулирующих выплат (оценочные листы, документы, подтверждающие качество выполняемых работ и проведенных мероприятий), протоколы хранятся в архиве учреждения, после чего подлежат уничтожению с оформлением акта о выделении к уничтожению документов, неподлежащих хранению.

95. Нумерация протоколов ведётся от начала календарного года. К протоколу прилагаются все необходимые документы по спорному вопросу, в том числе заявление работника.

9.6. Срок хранения протоколов -3 года, срок хранения оценочных листов-1 год.

По истечении срока хранения протоколы и оценочные листы уничтожаются по акту на основании приказа руководителя ДОУ.