

ПРИНЯТО

На Общем собрании работников
МАДОУ «Детский сад №67»
Протокол от 31.05.2021 г. № 6

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ «Детский сад
№67» И.А.Ахметзянова
Приказ от 31.05.2021г. № 73



Согласовано

С учетом мотивированного мнения
выборного профсоюзного органа

Председатель ППО

МАДОУ «Детский сад № 67»

 Н.Т.Гайнанова

« 31 » 05 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ №8.8

по распределению выплат стимулирующего характера за качество
выполняемых работ работниками муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №67
комбинированного вида с татарским языком воспитания и обучения»
Советского района г.Казани

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, за качество работы работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №67 комбинированного вида с татарским языком воспитания и обучения» Советского района города Казани.

1.2. Настоящее Положение о формировании и использовании фонда стимулирующих выплат (премирования) разработано в соответствии с:

- Законом Российской Федерации «Об образовании»;
- Бюджетным Кодексом Российской Федерации;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федерального закона № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Письмом Министерства образования и науки РФ от 31 марта 2008 г. № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 октября 2008 г. N 335 "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Правительства Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование";
- Нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и развития социального Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда;
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 года №592 «О введении новых систем оплаты труда, работников государственных учреждений Республики Татарстан» (в ред. Постановлений КМ РТ от 05.12.2008 [N 869](#), от 02.02.2009 [N 59](#), от 01.03.2010 [N 102](#), от 14.07.2010 [N 564](#), от 24.08.2010 [N 675](#), от 30.12.2010 [N 1171](#), от 06.09.2011 [N 746](#), от 30.11.2011 [N 978](#), от 21.06.2012 [N 537](#), от 27.11.2012 [N 1026](#), от 06.02.2013 [N 76](#), от 19.02.2013 [N 113](#), от 02.04.2013 [N 222](#), от 16.07.2014 [N 502](#));
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 674 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан»; С изменениями и дополнениями от 24 августа 2011 г., 30 января, 23 декабря 2013 г., 24 мая 2014 г
- Постановлением руководителя исполнительного комитета г. Казани от 20.10.2010 года № 9351 «О введении новой системы оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений г.Казани», приказа Управления образования Исполнительного комитета г.Казани от 20.10.2010 № 557 «О введении новой системы оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений г.Казани»;
- Приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 7 декабря 2015 года N под-9696/15;
- Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан».
- Постановление Исполнительного комитета г.Казани от 03.07.2018 №3854 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций г.Казани».

1.3. Положение разработано комиссией, созданной на основании приказа заведующего, и утверждено на собрании трудового коллектива и согласованно с профсоюзным комитетом.

1.4. Действие положения направлено на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Результатом исполнения данного Положения должно явиться создание благоприятных условий для повышения качества и результатов трудовой деятельности в воспитательном и образовательном процессе.

1.6. Размеры и виды стимулирующих выплат за качество работы, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются за счет средств выделяемых бюджетом.

1.7. Выплаты стимулирующего характера за качество работы устанавливаются приказом заведующего Учреждения, на основании протокола исходя из критериев определенных комиссией в соответствующем порядке, по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Перечень категорий работников учреждения, имеющие право на стимулирующие выплаты за качество работы

2.1. Данное Положение охватывает следующие категории работников: педагогический, учебно-вспомогательный и медицинский персонал.

3. Расчет стоимости критериев

3.1. На основании сданных оценочных листов члены комиссии высчитывают количество набранных критериев каждым работником в отдельности и общее количество набранных критериев. Стоимость балла может меняться в течении года в зависимости от суммы стимулирующих выплат за качество работы на определенную дату, общего количества баллов по учреждению и наличия вакансии.

3.2. Фонд оплаты труда за качество составляет 17,5 % фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения по должностным окладам по основному месту работы, не включая вакансии.

По вакантным должностям при тарифицировании работников учитываются максимальные значения критериев оценки качества.

4. О критериях оценки эффективности деятельности работников основного персонала

4.1. Критерии оценки эффективности деятельности работников образования разработано на основании Постановления Кабинета министров Республики Татарстан от 18.08.2008 г. № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан», Приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 7 декабря 2015 года N под-9696/15, Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 №412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ работниками учреждения по результатам труда за отчетный период времени.

4.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

4.3. Цель оценки результативности деятельности работников образования – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности основного персонала и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников, основного персонала являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности в повышении качества образовательной деятельности.

4.5. Критерии оценки эффективности деятельности работников ориентировано на выявление персональных качеств личности, способствующих успешности воспитанников и направлено на

повышение качества воспитания и образования в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

5. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников

5.1. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности.

5.2. Основанием для оценки результативности деятельности служит мониторинг, проводимый администрацией и оценочный лист.

5.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности на основе его лично заполненного оценочного листа работников основного персонала в образовательном учреждении, приказом руководителя по согласованию с профкомом, создается Комиссия, состоящая из представителей администрации и членов профкома Учреждения.

5.5. Председатель Комиссии назначается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

5.6. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

5.7. В установленные приказом руководителя образовательного учреждения, сроки (до начала отчетного периода, не менее чем за 7 дней, заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) работники основного персонала передают в Комиссию заполненные собственноручно оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

5.8. Определяются следующие сроки отчетных периодов:

- 1 срок (с 1 января по 30 апреля)
- 2 срок (с 1 мая по 31 августа)
- 3 срок (с 1 сентября по 31 декабря)

5.9. Вновь принятым работникам и работникам, приступившим к работе после декретного отпуска, оплата за качество работы производится по итогам отработанного времени не менее 3-х месяцев при рассмотрении критериев оценки эффективности качества деятельности работников при наступлении отчетного периода.

5.10. Педагогическим работникам, принятым переводом из другого образовательного учреждения, оплата за качество работы производится по значениям критериев оценки качества, достигнутым в учреждении, из которого переведен работник (основание – справка с последнего места работы).

5.11. Оплата за качество работы педагогическим работникам, перешедшим на другую педагогическую должность, производится на основании решения педагогического совета.

5.12. Выплаты за качество работы в оплату труда за замещение не включаются.

5.13. Комиссия в установленные сроки проводит, на основе представленных в оценочном листе материалов, изучив мнения членов комиссии по критериям со стороны администрации, экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями.

5.14. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

5.15. Количество максимальных баллов работников основного персонала не должно превышать:

- педагог–психолог -55 баллов;
- старший воспитатель - 60 баллов;
- учитель-логопед – 60 баллов;
- воспитатель -55 баллов;
- музыкальный руководитель - 45 баллов;
- инструктор по физическому воспитанию – 45 баллов;
- старшая медицинская сестра – 50 баллов;

- медицинская сестра -40 баллов;
- зам по АХЧ- 65 баллов;
- учитель дефектолог-60 баллов.

5.16. В случае не согласия работника основного персонала с итоговым баллом, он имеет право в течение двух рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

5.17. Комиссия обязана в течение трех дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по его желанию) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

5.18. В случае не согласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в Комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения.

6. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат за качество труда

6.1. Размер стимулирующих выплат за качество труда может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях: - за нарушение Устава Учреждения; - за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда; -за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за нарушение корпоративной этики.

6.2. Решение, о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера оценки труда, устанавливается приказом заведующего и согласовывается с профсоюзным комитетом.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива, утверждения заведующим и согласования с профсоюзной организацией.

7.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения и действует до принятия нового.