

**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 согласовано 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 тарифировании 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 исполнительной дисциплины;  
- за нарушение корпоративной этики.

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

## **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.