

Согласовано  
Председатель профкома  
МАДОУ «Детский сад №291»  
\_\_\_\_\_ А.А.Хисамутдинова

Утверждаю  
Заведующий МАДОУ  
«Детский сад №291»  
\_\_\_\_\_ В.Д.Мухтарова  
2022 № \_\_\_\_\_

## **Положение о порядке распределения стимулирующих выплат**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 г. № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», приказами Министерства образования и науки Республики Татарстан от 15.09.2008 г. № 1803, от 23.08.2010 г. № 3012/10 «О внесении изменений в некоторые акты МО и Н РТ в связи с введением новой системы оплаты труда», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 г. № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановлением ИК ЗМР от 11.01.2011 г. № 01 «О введении новой системы оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений ЗМР РТ», Постановлением ИК ЗМР 24.08.2010 г. № 1794 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗМР», Постановлением ИК ЗМР от 24.08.2010 г. № 1793 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений». В соответствии со ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.. Постановление № 140 от 10.03.2015 г. «О Внесении изменений в постановление Кабинета Министров РТ от 24.08.2010 г № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений РТ»»

1.2. Доплата за качество составляет 26% от ФОТ основного персонала по основной должности (не выплачивается сотрудникам совместителям).

1.3. Стимулирующие выплаты определяются работникам педагогического и технического персонала (старшая медсестра, младшие воспитатели) Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №291 комбинированного вида» Московского района г. Казани (далее – Учреждение) и настоящим Положением, утвержденным руководителем и согласованным с профсоюзным комитетом Учреждения и действует как часть коллективного договора.

1.4. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ.

1.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ подразделяются на:

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

1.6. Размер, порядок и условия осуществления выплат, качество выполняемых работ определяются настоящим Положением и действуют как часть коллективного договора.

### **2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

2.1. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера создается специальная комиссия. Состав комиссии избирается на общем собрании работников и утверждается приказом по Учреждению на учебный год.

2.2. В состав комиссии в обязательном порядке входят представители администрации, от педагогического персонала и технического персонала, председатель профкома.

2.3. Основанием для оценки результативности служат мониторинг, проводимый администрацией и портфолио. Портфолио профессиональных достижений, т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад в развитие системы образования за период времени, а также участие в общественной жизни Учреждения.

2.4. Портфолио заполняется работником педагогического персонала самостоятельно, в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения на основании всех материалов (мониторинга администрации и портфолио работника) составляет оценочный лист с указанием баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника и технического персонала Учреждения и утверждает его на своем заседании. Работники Учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.5. С момента опубликования оценочного листа в течение 5 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 только факт (факты) нарушения установленным настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.6. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.7. По истечении 2 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу. Решение комиссии оформляется протоколом.

2.8. Представленные администрацией Учреждения данные по персональным размерам надбавок по результатам труда на предстоящий период **2 раза в год:**

- **1. Январь, февраль, март, апрель, май, июнь, июль, август – выплата производится с 1 сентября по 31 декабря;**

- **3. Сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – выплата производится с 1 января по 31 августа.**

рассматриваются на заседании комиссии, ведется протокол.

2.9. Устанавливается следующий регламент:

\* Воспитатели сдают оценочные листы в комиссию до 10 числа отчетного месяца;

\* Комиссия рассматривает представленные материалы с 10- 12 число отчетного месяца;

\* 13-14 числа отчетного месяца педагог имеет право обратиться в комиссию с апелляцией;

\* 19 числа отчетного месяца приказ руководителя Учреждения передается в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.

3.0. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 1 год. Протоколы хранятся у председателя Комиссии. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

### **3. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

3.1. Критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения утверждаются заведующей Учреждения на основе типовых критериев управления образования ИК ЗМР. Значение критериев оценки и условий осуществления выплат определяется ежегодно на основании задач, поставленных перед Учреждением.

3.2. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда работникам Учреждения каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка,

равная 1, а в зависимости от значимости показателя определяется весовой коэффициент показателя. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

3.3. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ являются достижения пороговых значений критериев оценки эффективной деятельности работников Учреждения.

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

- старший воспитатель – 60 баллов;
- учитель-логопед – 60 баллов;
- воспитатель, работающий в группе от 1 года до 3 лет – 55 баллов;
- воспитатель, работающий в группе от 3 лет до 7 лет – 55 баллов;
- воспитатель по обучению детей татарскому языку – 55 баллов;
- музыкальный руководитель – 45 баллов;
- педагог- психолог – 55 баллов;
- инструктор по физкультуре – 45 баллов
- старшая медицинская сестра – 50 баллов;
- младший воспитатель – 35 баллов.

3.5. Установить одним из критериев деятельности работников основного персонала Учреждения – критерий за выполнение социально-значимой общественной работы, которые не учтены в Критериях оценки эффективности деятельности работников основного персонала.

3.6. Экспертную оценку результативности деятельности работников основного персонала за выполнение социально-значимой общественной работы осуществляет Комиссия.

3.7. Количество баллов за выполнение социально-значимой общественной работы добавляется к итоговому баллу результативности деятельности работника, но не выше количество максимальных баллов.

#### 4. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность	Примечание
<b>Воспитатель дошкольной группы детей с 3 до 7 лет</b>						
1.	Итоговые результаты освоения основной общеобразовательной программы детьми группы.	%	10	70-100	полугодовая	$N = A/B * 100\%$ , A - число детей, освоивших программу в отчётный период, B - общее количество детей, посещающих учреждение. $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I - отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности. <b>Результаты диагностик заносятся в протокол,</b>

						<b>заверяются администрацией ДОУ.</b>
2.	Охрана жизни и здоровья детей (индекс здоровья).	%	5	100-90	полугодовая	$N = A/B * 100\%$ , где А - число ни разу не болевших детей в отчетном периоде, В - число всех обследованных детей. $N-L$ $I = \text{-----} * \text{весовой коэффициент}$ $L-M$ I - отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; M - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности. <b>Данные представляются медицинским персоналом в соответствии с таблицем посещаемости детей.</b>
3.	Заболеваемость в группе.	единиц	2	0-2	квартальная	Заболеваемость: Выше среднего по району - 2 На уровне среднего по району - 1 Ниже среднего по району – 0
4.	Эффективность работы с родителями по результатам анкетирования.	%	6	70-100	квартальная	$N = A/B * 100\%$ , где А - число положительных отзывов родителей, В - число родителей, принявших участие в анкетировании. $N-min$ $I = \text{-----} * \text{весовой коэффициент}$ $max-min$ I - отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия

						эффективности деятельности. <b>Результаты анкетирования заносятся в протокол, заверяются администрацией ДОУ.</b>
5	Жалобы родителей, предписания проверяющих организаций, больничные листы	Единиц	-5-30		полугодовая	За жалобы родителей, замечания и предписания проверяющих организаций лишение от 5-30 баллов ( в зависимости от тяжести и актуальности жалобы и (или) предписания) В зависимости от количества дней больничного листа ( от -3 до -10 баллов)
6.	Разработка и реализация авторской программы.		7	0-1	годовая	При наличии авторской программы 7 баллов, проекты, авторские разработки - 5 балла, при отсутствии - 0 баллов. <b>Протоколы педсоветов, метод. объединений, сертификаты, дипломы и т.д.</b>
7.	Распространение передового педагогического опыта.		7	0-N	годовая	7*F/ N, где F - количество проведённых мероприятий педагогами учреждения, N - количество запланированных мероприятий на учебный год. <b>План самообразования педагога, заверенные руководителями методических объединений программы, копии публикаций и т.д. - открытый показ занятий и т.п.</b>
8.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах.	мероприятие	5	20-60	годовая	<b>Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах</b> мероприятия муниципального уровня - 2 балла; мероприятия республиканского уровня - 4 балла; мероприятия межрегионального и федерального уровня -

						5 баллов; отсутствие фактов участия - 0 баллов. (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) <b>Подтверждающие документы по итогам конкурсов - Почетные грамоты, дипломы, приказы.</b>
9.	Социально-значимая общественная работа.	мероприятие	10	80-100	квартальная	N= 10A/B, где А - количество участий, В - общее количество мероприятий: - руководство МО района, - качественное выполнение СанПиН, охраны труда и правил техники безопасности, - участие в различных комиссиях, экспертных и творческих группах района, - выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок, - ведение документации, - работа в профкоме и его комиссиях, - участие в общественных мероприятиях (субботники, санитарные часы, ремонтные работы), - участие в творческой группе по оформлению к праздникам, - организация тематических выставок, - роли в постановках, утренниках (других групп).
10.	Подготовка воспитанников к участию в конкурсах, выставках, музыкальных утренниках, олимпиадах	%	3	50-100	полугодовая	<b>Участие в конкурсах, грантах, конференциях, проектах</b> мероприятия муниципального уровня – 1 балла; мероприятия республиканского уровня – 2 балла; мероприятия межрегионального и федерального уровня – 3 балла; отсутствие фактов участия – 0 баллов.

						(при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) <b>Подтверждающие документы по итогам конкурсов – Почетные грамоты, дипломы, приказы.</b>
<b>Итого – 55</b>						
<b>Воспитатель группы детей раннего возраста (дополнительно)</b>						
1.	Уровень нервно-психического развития детей раннего возраста.	%	5	50-100	полугодовая	$N = A/B * 100\%$ , где А – число детей, с достаточным для данного возраста уровнем нервно-психического развития, В – число всех детей группы. $N_{\min}$ $I = \frac{N - N_{\min}}{N_{\max} - N_{\min}}$ * весовой коэффициент I – отнормированный критерий; N – фактическое значение критерия эффективности деятельности; max – наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min – наихудшее значение критерия эффективности деятельности.
2.	Итоговые результаты освоения основной общеобразовательной программы для детей раннего возраста.	%	5	70-100	годовая	$N = A/B * 100\%$ , А - число детей, освоивших программу в отчётный период, В

#### **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ИЗ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА (2% фонд)**

Порядок и условия премиальных выплат формируется из фонда оплаты труда, (не менее 2% фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов) МАДОУ «Детский сад №291», (далее Порядок) разработан с целью повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, роста профессионального мастерства, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки работников ДОУ.

Порядок вводится на основании:

- Трудового кодекса РФ;
- Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» (273-ФЗ)

- Порядок разрабатывается рабочей группой ДОУ, корректируется и принимается Общим собранием коллектива.
- Порядок распространяется на всех членов коллектива.
- Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются администрацией детского сада и согласовываются с членами профсоюзного комитета ДОУ.
- Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются сотрудникам на основании приказа заведующего ДОУ.
- Выплаты поощрений производятся с учетом всех налоговых и иных выплат.
- Администрация МАДОУ и профсоюзный комитет обеспечивают гласность в вопросах премирования для всех работников ДОУ.
- Премирование устанавливается ежемесячно (в отдельных случаях ежеквартально)
- Премии устанавливаются на основании определенных показателей.
- Размеры всех выплат определяются в процентном соотношении к должностному окладу.
- Настоящий Порядок действует до принятия нового.

Показатели и размеры выплат.

1	Педагогическим работникам:	
1.1	За подготовку воспитанников лауреатов и победителей различного уровня	От 2% до 10%
1.2	За личное участие в конкурсах педагогического мастерства различного уровня	От 2% до 10%
1.3	По итогам проверок различного уровня	До 3%
1.4	За снижение заболеваемости	До 3%
1.5	За проведение открытых занятий	До 5%
1.6	За работу в творческих группах	От 2% до 10%
2	Всем сотрудникам ДОУ:	
2.1	За работу в профсоюзной группе	От 10 до 20%
2.2	За подготовку к утренникам	От 2% до 5%
2.3	Активное участие в общественной жизни ДОУ	От 5% до 15%
2.4	Работа с документами и Интернет ресурсами (сверх обязательных)	От 5% до 20%
2.5	Работа с медицинскими книжками, закупка медикаментов	От 2% до 5%

ОТПРАВИТЕЛЬ МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 291	ПОДПИСАНО
ВЛАДЕЛЕЦ СЕРТИФИКАТА Мухтарова Венера Джамилевна	
ДОЛЖНОСТЬ Заведующая	
СЕРТИФИКАТ 2D143C577B7728601AD24ADB3E69EAF0	ПОДПИСАН 02.02.2024 15:24:11 МСК
ПОДПИСЬ ВЕРНА	