

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №124 комбинированного вида с татарским языком воспитания и обучения» Советского района г. Казани

ПРИНЯТО  
решением Общего собрания (конференции)  
работников МБДОУ «Детский сад №124»  
Протокол № 3  
от « 16 » 08 20 15 года

«УТВЕРЖДАЮ»  
Заведующий МБДОУ «Детский сад  
№ 124 комбинированного вида с  
татарским языком воспитания и обучения»  
Советского района г.Казани  
Садыкова Г.Д./  
Протокол № 3 от « 16 » 08 20 15 года



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о порядке и условиях распределения  
стимулирующей части фонда оплаты труда,  
за качество работы работников  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 124 комбинированного вида с  
татарским языком воспитания и обучения»  
Советского района г. Казани

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного комитета  
/Л.Н. Димухаметова/  
от «    »    20    года

## 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 №124 комбинированного вида» Советского района города Казани.

1.2. Настоящее Положение о формировании и использовании фонда стимулирующих выплат (баллов) 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 редакции постановлений Кабинета Министров Республики Татарстан от 05.12.2008года №869, от 02.02.2009 года №59, от 01.03.2010 года №102, от 14.07.2010 года №564, от24.08.2010 года №675);
- 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»;
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 678 «Об условиях оплаты труда работников, государственных учреждений Республики Татарстан» и с изменениями (постановление КМ РТ от 08.10.2010 года №790);
- 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»;
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан « О внесении изменения в Положение об условиях оплаты труда работников, профессиональных квалификационных групп должностей, работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. №678 «Об условиях оплаты труда работников, государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Разъяснение по применению Положения об условиях оплаты труда работников, профессиональных квалификационных групп, должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. №678 «Об условиях оплаты труда работников, государственных учреждений Республики Татарстан»;

- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 19.08.2011 года №688 «О внесении изменения в Положение об условиях оплаты труда работников, профессиональных квалификационных групп, должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. №678 «Об условиях оплаты труда работников, государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Приказом МОиН РТ от 19.05.2015 года №под-6162/15 «О внесении изменений в приказ МОиН РТ от 25.06.2013 года №2441/13 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановлением Исполнительного комитета Муниципального образования города Казани «О внесении изменений в Постановление Исполнительного комитета г.Казани от 25.08.2010 №7473 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений г.Казани» с 1 сентября 2013г. для работников дошкольных общеобразовательных организаций, Положения об условиях оплаты труда профессиональных квалификационных групп должностей работников образования 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 Учреждением, на основании протокола исходя из критериев определенных комиссией в соответствующем порядке, по согласованию с профсоюзным комитетом.

**1.8.** Возможны дополнительные выплаты работникам за счет экономии фонда оплаты труда, а также фонда премирования, не учтенные в новой системе оплаты труда.

**1.9.** Вновь принятым работникам и работникам, приступившим к работе после декретного отпуска, оплата за качество работы производится по итогам отработанного времени при рассмотрении критериев оценки эффективности качества деятельности работников 3 раза в год за периоды:

- с 1 января по 30 апреля
- с 1 мая по 31 августа
- с 1 сентября по 31 декабря

**1.10.** 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).

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

**1.12.** Выплаты за качество работы в оплату труда за замещение и совместителям не включаются.

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

**2.1.** Данное Положение охватывает следующие категории работников:

- старший воспитатель;

- педагогические работники: воспитатели, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог - психолог и др.
- медицинские работники: старшая медицинская сестра, медицинская сестра и др.
- учебно - вспомогательный персонал: младшие воспитатели

### **3. Расчет стоимости критериев**

**3.1.** На основании сданных карт члены комиссии высчитывают количество набранных критериев каждым работником в отдельности и общее количество набранных критериев. Критерии высчитываются по двум категориям работников педагогическим и иным работникам.

Расчет стоимости одного критерия производится математическим путем. Сумма стимулирующих выплат за качество работы для каждой категории, делится на общее количество набранных работниками по категории критериев.

По итогам данного расчета устанавливается стоимость одного критерия. Исходя из количества набранных работником критериев, производится расчет стимулирующих выплат путем умножения стоимости одного критерия на количество установленных в карте критериев.

Результаты данного рассмотрения оформляются приказом заведующего Учреждением по согласованию с профкомом.

Стоимость балла может меняться в зависимости от периодичности рассмотрения критериев оценки эффективности деятельности работников.

**3.2.** Фонд оплаты труда за качество должен составлять не менее 15 % от фонда оплаты труда основного персонала Учреждения по основному месту работы по должностным окладам (с учетом нагрузки) основного персонала, 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» и Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», с изменениями (постановление КМ РТ от 08.10.2010 года №790) и приказа МО и Н РТ № 3013/10 от 23 августа 2010 года, и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок 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, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

**5.2.** Основанием для оценки результативности деятельности служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты образования, воспитания и развития воспитанников, вклад в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

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

**5.4.** Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности на основе его личного портфолио 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 или избирается 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 собственные портфолио, с заполненным собственноручно, оценочным листом, содержащим 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)** – индикатор (характеристик) качества услуги, итоги промежуточных результатов освоения основной образовательной программы детьми группы, эффективность работы с родителями по результатам анкетирования, охват детей дополнительными образовательными услугами, участие в общественной жизни образовательного учреждения и профессиональных конкурсах;
- **2 срок (с 1 мая по 31 августа)** – индикатор (характеристик) качества услуги, итоги промежуточных результатов освоения основной образовательной программы детьми группы, эффективность работы с родителями по результатам анкетирования, охват детей дополнительными образовательными услугами, участие в общественной жизни образовательного учреждения и профессиональных конкурсах;
- **3 срок (с 1 сентября по 31 декабря)** – индикатор (характеристик) качества услуги, итоги результатов освоения основной образовательной программы детьми группы, эффективность работы с родителями по результатам анкетирования, летный отдых и итоги отчетов, участие в общественной жизни образовательного учреждения;

**5.9.** Комиссия в установленные сроки проводит, на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов, изучив мнения кураторов по критериям со сторон администрации, экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериям.

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

**5.11.** Количество максимальных баллов работников основного персонала не должно превышать:

- педагог – психолог – 55 баллов;
- старший воспитатель - 60 баллов;
- воспитатель – 55;
- воспитатель по обучению татарскому языку – 55;
- учитель-логопед – 60 баллов;
- музыкальный руководитель - 45 баллов;
- инструктор по физическому воспитанию – 45 баллов;
- старшая медицинская сестра – 50 баллов;
- младший воспитатель – 35 баллов

**5.12.** В случае несогласия 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.

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

**5.14.** В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в КТС 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, разработано на основе и в соответствии с Уставом Учреждения и не должно противоречить ему.

**7.2.** В случае расторжения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

**7.3.** Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием (конференцией) работников МБДОУ, утверждения заведующим и согласования с профсоюзной организацией.

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

**7.5.** Срок действия Положения не ограничен до внесения изменений в законодательную базу Российской Федерации и Республики Татарстан.