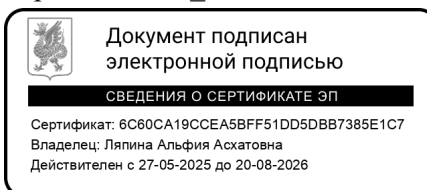


«ПРИНЯТО»
Общим собранием
коллектива
протокол № 1 ____
от 01.09.2025 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель
профсоюзного комитета
Галимуллина З.Р. ____
протокол № 1 ____ от 01.09.2025г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №177»
А.А.Ляпина ____
Приказ № 219 ____ от 01.09.2025г.



ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО РАБОТЫ

I. Общие положения

- 1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 г. № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных организаций Республики Татарстан», со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».
- 1.2. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования и укрепления здоровья воспитанников.
- 1.3. Стимулирующие выплаты определяются основным работникам педагогического, учебно-вспомогательного и административно-управленческого персонала за фактически отработанное время.
- 1.4. Положение разработано комиссией, созданной на основании приказа заведующего и утверждено на собрании трудового коллектива и согласовано с председателем профкома МБДОУ.
- 1.5. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу и распространяется на педагогических работников и учебно-вспомогательный персонал учреждения.
- 1.6. Работникам МБДОУ «Детский сад №177», работающим по совместительству, выплата за качество выполняемых работ, не выплачивается.

II. Порядок установления размера стимулирующих выплат

- 2.1. 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.
- 2.2. Результатом исполнения данного положения должно явиться создание благоприятных условий для повышения качества и результатов трудовой деятельности в воспитательном и образовательном процессе.
- 2.3. Размеры и виды стимулирующих выплат за качество работы, устанавливаются в соответствии с настоящим положением и выплачиваются за счет средств выделяемых бюджетом.
- 2.4. 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.

2.5. 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:

1 период - с 1 января по 30 апреля;

2 период - с 1 мая по 31 августа;

3 период - с 1 сентября по 31 декабря;

2.6. 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).

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

2.8. Предельный уровень выплат стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливается на уровне 70% выплат стимулирующего характера руководителя ДООУ.

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

III. Критерии и показатели для распределения стимулирующих выплат

3.1. Данное положение охватывает следующие категории работников:

- старший воспитатель - 60 баллов;
- учитель-логопед - 60 баллов;
- воспитатель - 55 баллов;
- педагог-психолог - 55 баллов;
- музыкальный руководитель - 45 баллов;
- инструктор по физической культуре - 45 баллов;
- старшая медицинская сестра - 50 баллов;
- младший воспитатель - 35 баллов;
- медицинская сестра – 40 баллов;
- заместитель заведующего по АХЧ – 65 баллов.

3.2. В вариативной части работников основного персонала образовательного учреждения установлены критерии за выполнение социально значимой общественной работы. Председателю первичной профсоюзной организации дополнительно устанавливается 10 баллов (в сумме не более максимального количества баллов, установленных для работников основного персонала).

IV. Расчет стоимости критериев

4.1. 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. Стоимость балла может меняться в течение года в зависимости от суммы стимулирующих выплат за качество работы на определенную дату, общего количества баллов по ДООУ и наличия вакансии.

4.2. Фонд оплаты труда за качество составляет 17,5% фонда оплаты труда работников ДООУ по должностным окладам по основному месту работы, не включая вакансии.

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

V. О критериях оценки эффективности деятельности работников основного персонала

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

5.2.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 ДОУ.

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

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

5.4. 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 программ развития ДОУ.

VI. 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 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.

VII. Заключение

7.1. Настоящее положение разработано на основе и в соответствии с Уставом ДОУ 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 трудового коллектива, утверждения заведующим и согласования с профсоюзной организацией.

7.4. Настоящее положение распространяется на работников МБДОУ «Детский сад №177» и действует до принятия нового.