

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад общеразвивающего вида № 72» НМР РТ  
МАДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 72» НМР РТ

Принят:  
Общим собранием  
трудового коллектива МАДОУ № 72

Утвержден:  
приказом МАДОУ № 72

№ 235 от 01 . 11 2019г.  
протокол № 14 от 01 . 11 2019г.

Заведующий МАДОУ № 72:



*М.Р. Пономарева*  
М.Р. Пономарева

вводится в действие от «01» 11 2019г.

**Положение**  
**о стимулирующей части фонда оплаты труда работников**  
**МАДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 72» НМР РТ**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 72» НМР РТ (далее – МАДОУ) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.2. Основная цель предоставления вознаграждений – повышение качества образования, стимулирование повышения профессионального уровня педагогов и мотивация достижения высоких результатов.

1.3. Положение разработано в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а так же исходя из Постановления Кабинета Министров РТ от 31.05.2018г. № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений РТ».

1.4. Значение стимулирующей части фонда оплаты труда МАДОУ от общего фонда оплаты труда работников образовательного учреждения составляет: от 10-30%, к объему фонда оплаты труда работников учреждения за соответствующий год.

1.5. Положения является локальным нормативным актом МАДОУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения.

**II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда**

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МАДОУ (ФОТст) определяется по формуле:  $ФОТст = ФОТоу \times Дст$ , где:

ФОТоу – фонд оплаты труда работников МАДОУ на соответствующий бюджетный год;

Дст – стимулирующая доля ФОТоу.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ определяется исходя из размеров стимулирующей доли фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, указанных в разделе 1 настоящего Положения, к объёму фонда оплаты труда работников МАДОУ за соответствующий год.

### III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

3.1. Разряды оплаты труда работников образования определяются по профессионально-квалификационным группам.

Профессионально-квалификационная группа  
учебно-вспомогательного персонала второго уровня

№	Наименование должности	Диапазон разрядов
<i>Первый квалификационный уровень</i>		
1	Младший воспитатель	1-2

Профессионально-квалификационная группа должностей  
педагогических работников

№	Наименование должности	Диапазон разрядов
<i>Первый квалификационный уровень</i>		
1	Инструктор по физической культуре	2-4
2	Музыкальный руководитель	2-4
<i>Третий квалификационный уровень</i>		
1	Воспитатель	2-4
2	Педагог-психолог	2-4
<i>Четвертый квалификационный уровень</i>		
1	Старший воспитатель	3-4

Профессиональная квалификационная группа  
"Средний медицинский и фармацевтический персонал".

N	Наименование должности	Разряд
<i>Третий квалификационный уровень</i>		
	Медицинская сестра по физиотерапии	2
<i>Пятый квалификационный уровень</i>		
	Старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник)	2

За счет стимулирующей части фонда оплаты работникам МБДОУ обеспечивается система стимулирующих выплат.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

#### 3.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие государственных наград;
- выплаты за сложность и напряженность работы.
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

3.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам МАДОУ за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием развивающих программ; непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение

авторитета и имиджа учреждения.

3.2.2. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы. В стаж педагогической работы засчитывается: педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях.

Размеры надбавок за стаж работы по профилю:

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Стажевая группа	Размер надбавки, процентов
Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младшие воспитатели)	1-2	от 4 до 10 лет	1,0
		от 10 до 15 лет	2,0
		свыше 15 лет	3,0
Должности педагогических работников	1-4	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4,0
Должности руководителей структурных подразделений	1 – 3	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4,0

Наименование профессиональной квалификационной группы	Стажевая группа	Размер надбавки, процентов
Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	от 2 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	3,5
	от 10 до 15 лет	4,5
	свыше 15 лет	5,5
Средний медицинский и фармацевтический персонал	от 3 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	3,5
	от 10 до 15 лет	4,5
	свыше 15 лет	5,5

3.2.3. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории.

Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам образования:

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процент
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процент
1 (инструктор, муз. руководитель)	1 квалификационная категория	25,0
	Высшая квалификационная категория	30,0
3 (воспитатели, психолог)	1 квалификационная категория	27,0
	Высшая квалификационная категория	32,0
4 (старший воспитатель)	1 квалификационная категория	28,0
	Высшая квалификационная категория	33,0

Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
2-я квалификационная категория	3,0
1-я квалификационная категория	6,0
Высшая квалификационная категория	10,0

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

3.2.4. Из стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляются поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу основному персоналу и совместителям по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника МАДОУ. Выплаты за *качество выполняемых работ* устанавливаются работникам МАДОУ по результатам труда за определенный период времени. Для оценки результативности и эффективности работы работников МАДОУ утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами учреждения и коллективным договором.

Критерии и показатели деятельности работников МАДОУ (кроме руководителя общеобразовательного учреждения, критерии и показатели, деятельности которых утверждаются отделом образования) утверждаются заведующим МАДОУ в разрезе должностей по согласованию с профсоюзной организацией учреждения.

Поощрительные выплаты за результативность и эффективность работы руководителю МАДОУ осуществляются исходя из оценки выполнения критериев и показателей, установленных Порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений Нижнекамского муниципального района РТ, утвержденного приказом начальника муниципального бюджетного учреждения «Управление дошкольного образования» исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района РТ.

**Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников образования:**

№	Наименование должности	Квалификационный уровень	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1	Младший воспитатель	1	35
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников			
1	Инструктор по физической культуре	1	45
2	Музыкальный руководитель	1	45
3	Педагог-психолог	3	55
4	Воспитатель	3	55
5	Старший воспитатель	4	60

Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
Третий квалификационный уровень	
Медицинская сестра	40
Медицинская сестра по физиотерапии	40
Пятый квалификационный уровень	
Старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник)	50

3.2.5. *Премияльные и иные поощрительные выплаты* устанавливаются работникам по основному месту работы одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям (за выполнение особо важных и ответственных работ, достижение высоких результатов в работе в соответствующий период; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности).

Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными актами учреждения и коллективными договорами. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты по работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников образования составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера работников по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей).

3.3. *Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* подразделяются на:

- выплаты за специфику образовательной программы в МАДОУ;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;
- выплаты за сложность и напряженность работы с детьми дошкольного возраста;
- выплаты за управление структурным подразделением.

3.3.1. Выплаты за специфику образовательной программы предоставляется воспитателю по обучению языкам. Размеры надбавок за специфику образовательной программы:

№ п/п	Основание назначения надбавки за специфику образовательной программы	Должности, которым назначаются надбавки за специфику образовательной программы		Размер надбавки, проценти
		наименование профессионально-квалификационной группы	квалификационный уровень	
1.	Обучение детей родному (татарскому, чувашскому, марийскому и др.) языкам в дошкольных образовательных учреждениях с русским языком обучения	должности педагогических работников (воспитатель по обучению языкам)	3-4	3,0

Надбавка за специфику деятельности работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих по должности «повар» и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих по должности «заведующий производством (шеф-повар)» 13 процентов.

3.3.2. Выплаты за наличие государственных наград (почетных званий) предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня, педагогических работников и руководителей структурных подразделений. Размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий) Республики Татарстан составляет 4 процента, а Российской Федерации составляет 2 процента. Установление размеров выплат за наличие государственных наград (почетных званий) производится со дня присвоения государственной награды (почетного звания). Работникам образования, имеющим две и более государственные награды (почетных звания), выплата за наличие государственных наград (почетных званий) устанавливается по одной из государственных наград (почетных званий) по выбору работника образования.

3.3.3. Выплаты за сложность и напряженность работы предоставляются педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений МАДОУ за работу с детьми дошкольного возраста.

Размеры надбавок за сложность и напряженность работы:

Основание назначения надбавки за сложность и напряженности работы	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Размер надбавок, процентов
Работа с детьми дошкольного возраста	Должности педагогических работников	1-4	27
		3	3,0
	Медицинский персонал	5	10,0

3.3.4. Выплаты за управление структурным подразделением предоставляются работникам профессионально-квалификационной группы руководителей структурных подразделений.

Выплаты стимулирующего характера руководителю и старшему бухгалтеру МАДОУ могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий по приказу начальника МБУ «Управление дошкольного образования» исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района РТ.

#### IV. Порядок установления размера поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МАДОУ.

4.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о стимулирующей части фонда оплаты труда работникам, утверждаемого локальным актом учреждения. Порядок, размеры и условия стимулирования руководителей учреждений утверждается заведующим МАДОУ по согласованию с профсоюзной организацией учреждения.

Из стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляются поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу основному персоналу по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника МАДОУ.

В случае, если работник уволился из данного образовательного учреждения и продолжает работать в другом образовательном учреждении, ему выдается копия оценочного листа, протокола для начисления поощрительных выплат по результатам работы в образовательном учреждении, в котором были рассмотрены результаты его работы. Поощрительные выплаты в этом случае осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения, в котором работник продолжил работу.

#### V. Регламент работы комиссии в распределении стимулирующих выплат

Премияльные выплаты из 2 % фонда оплаты труда и оценка выполнения работниками, утвержденных критериев и показателей осуществляется рабочей комиссией, созданная для этих целей приказом заведующего МАДОУ, с участием председателя первичной профсоюзной организации учреждения.

В состав комиссии входят представители всех категорий работников учреждения, общей численностью 5-7 человек. Председателем комиссии является руководитель МАДОУ. Ведется протокол заседания комиссии, который подписывается членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. Рабочая комиссия вправе принимать решения при наличии не менее 2/3 своего состава. Члены комиссии несут ответственность за достоверность и своевременное предоставление информации по оценке эффективности деятельности работников МАДОУ.