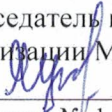


**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 379 комбинированного вида с воспитанием и обучением на татарском языке»  
Приволжского района г.Казани**

(полное наименование учреждения, ведомственная подчиненность)

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной  
организации МАДОУ «Детский сад № 379»

 З.Р.Мугинава

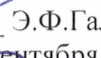
Протокол № 1  
«01» сентября 2018 года

Рассмотрено на заседании  
Общего собрания трудового коллектива  
МАДОУ «Детский сад № 379»  
Протокол № 1  
от «01» сентября 2018 года

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ «Детский сад  
№ 379» Приволжского района г.Казани



 Э.Ф.Галлямшина  
«01» сентября 2018 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников  
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 379 комбинированного вида с воспитанием и обучением на татарском языке»  
Приволжского района г.Казани**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящий Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 379 комбинированного вида с воспитанием и обучением на татарском языке» Приволжского района г.Казани (далее – Учреждение) разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы.

1.2. Положение разработано в соответствии с «Положением об условиях оплаты труда работников профессиональных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан», утвержденным постановлением Кабинета Министров РТ от 31.05.2018 № 412, «Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 379» Приволжского района г.Казани (приложение № 8 к Коллективному договору между администрацией и профсоюзным комитетом МАДОУ «Детский сад № 379» на 2017-2019 г.г.).

Выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Стимулирующие выплаты за качество труда устанавливаются работникам образовательного учреждения с учетом Типовых критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников муниципальных бюджетных учреждений Республики Татарстан (далее – Критерии), утвержденных приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан.

1.3. Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.4. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда от общего фонда оплаты труда работников Учреждения с 1 сентября 2018 года составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда ДОО.

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

2.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных организаций по основному месту работы по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников организаций (в ред. Постановления КМ РТ от 02.11.2019 N 1008).

2.2. Типовые критерии эффективности деятельности работников дошкольных образовательных организаций и их весовые коэффициенты утверждаются Министерством образования и науки Республики



Татарстан.

2.3.В дошкольной образовательной организации формируется фонд выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, объем которого рассчитывается по формуле:

$$FOT_k = FOT_{do} \times D_k,$$

где:

$FOT_k$  - фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

$FOT_{do}$  - фонд оплаты труда работников дошкольной образовательной организации по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей);(в ред. Постановлений КМ РТ от 29.12.2018 N 1262, от 02.11.2019 N 1008)

$D_k$  - доля фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ:

Рекомендуемый размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере 17,5 процента фонда оплаты труда работников дошкольной образовательной организации по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) (в ред. Постановления КМ РТ от 02.11.2019 N 1008) (в ред. Постановления КМ РТ от 29.12.2018 N 1262).

2.4.Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам дошкольных образовательных организаций по основному месту работы и основной должности одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективными договорами организации (в ред. Постановления КМ РТ от 29.12.2018 N 1262).

2.5.Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными актами организации и коллективными договорами.

2.6.Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам дошкольных образовательных организаций, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности.

2.7.Премияльные и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться одновременно в целях повышения эффективности деятельности работников государственных организаций Республики Татарстан при выполнении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки", утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. N 722-р, и плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Республике Татарстан, на 2013 - 2018 годы", утвержденного распоряжением Кабинета Министров Республики Татарстан от 21.05.2014 N 939-р.

2.8.Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения определяется исходя из утвержденного фонда оплаты труда Учреждения на соответствующий год, сформированного из бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

### III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

3.1.К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие государственных наград;
- выплаты за интенсивность труда (в ред. Постановления КМ РТ от 31.10.2018 N 965);
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

3.2.Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессионально-квалификационных должностных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O_d \times D_{kk},$$

где:

$B_{kk}$  - выплата за квалификационную категорию;

$O_d$  - должностной оклад работников образования в дошкольной образовательной организации;

$D_{kk}$  - размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице 1.

Таблица 1

**Размеры  
надбавок за квалификационную категорию работникам образования**

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
<i>Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников</i>		
Первый	первая квалификационная категория	25,0
	высшая квалификационная категория	30,0
Второй	первая квалификационная категория	26,0
	высшая квалификационная категория	31,0
Третий	первая квалификационная категория	27,0
	высшая квалификационная категория	32,0
Четвертый	первая квалификационная категория	28,0
	высшая квалификационная категория	33,0
<i>Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</i>		
Первый	первая квалификационная категория	28,0
	высшая квалификационная категория	34,0
Второй	первая квалификационная категория	28,0
	высшая квалификационная категория	34,0
Третий	первая квалификационная категория	28,0
	высшая квалификационная категория	34,0

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

3.3. Выплаты за специфику образовательной программы для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, рассчитываются по формуле:

$$B_{sop} = \left( O_b \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N} + P \right) \times D_{sop},$$

где:

$B_{sop}$  - выплаты за специфику образовательной программы;

$O_b$  - размер базового оклада работников дошкольной образовательной организации, принимаемый в соответствии с разделом II Положения;

$H_f$  - фактическое количество часов ведения педагогической работы дошкольной образовательной организации;



$Y_f$  - фактическое количество услуг, оказываемых работниками образования дошкольной образовательной организации;

$H_N$  - норма часов за базовую ставку заработной платы работников образования дошкольной образовательной организации, установленная разделом III Положения;

$Y_N$  - нормативное количество услуг, оказываемых педагогическими работниками образования дошкольной образовательной организации;

$P$  - компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается педагогическим работникам пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы;

$D_{\text{сop}}$  - размер надбавки за специфику образовательной программы, который приведен в таблице 2.

3.4. При работе педагогических работников в образовательных организациях с определенными категориями воспитанников, предусматривающих предоставление выплат за специфику образовательной программы по нескольким основаниям, размер выплат за специфику образовательной программы рассчитывается по каждому основанию.

3.5. Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении и должности устанавливаются надбавки за специфику образовательной программы, утверждается в каждой организации по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников).

Таблица 2

**Размеры  
надбавок за специфику образовательной программ**

№ п/п	Основание назначения надбавки за специфику образовательной программы	Должности, которым назначаются надбавки за специфику образовательной программы		Размер надбавки, процентов
		наименование профессионально-квалификационной группы	квалификационный уровень	
1	Обучение детей русскому языку в дошкольных образовательных организациях с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа	должности педагогических работников	третий - четвертый	3,0
2	Обучение детей родному (татарскому, чувашскому, марийскому и др.) языку в дошкольных образовательных организациях с русским языком обучения	должности педагогических работников	третий - четвертый	3,0
3	Применение иностранного языка в практической работе в дошкольных образовательных организациях с приоритетным осуществлением одного или нескольких направлений развития воспитанников	должности педагогических работников	третий	3,0

3.6. Выплаты за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик и Республики Татарстан предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, педагогических работников и руководителей структурных подразделений, и рассчитываются по формуле:

$$V_{pz} = O_d \times D_{pz},$$

где:

$V_{pz}$  - выплата за наличие государственных наград;

$O_d$  - должностной оклад работников образования в дошкольной образовательной организации;

$D_{pz}$  - размер надбавки за наличие государственных наград.

Размер надбавки за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан (Татарской Автономной Советской Социалистической Республики) составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие отраслевых наград Российской Федерации, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик составляет 4 процента.

Размер надбавки за наличие Почетной грамоты Российской Федерации составляет 2 процента. Надбавка за наличие Почетной грамоты Российской Федерации устанавливается работникам образования, награждаемым приказом Министра просвещения Российской Федерации (Министра образования и науки Российской Федерации, Министра образования Российской Федерации) в соответствии с Порядком награждения ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации (Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации) (в ред. Постановления КМ РТ от 29.12.2018 N 1262).

Размер надбавки за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" составляет 2 процента. Надбавка за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" устанавливается на основании приказа Министра образования и науки Республики Татарстан (Министра образования Республики Татарстан).

3.7. Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды. Работникам образования, имеющим две и более государственные награды, выплата за наличие государственных наград устанавливается по одной из них по выбору работника образования.

3.8. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$V_s = O_d \times D_s,$$

где:

$V_s$  - выплата за стаж работы по профилю;

$O_d$  - должностной оклад работников образования в дошкольной образовательной организации;

$D_s$  - размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице 3.



Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	первый - второй	от 4 до 10 лет	1,0
		от 10 до 15 лет	2,0
		свыше 15 лет	3,0
Должности педагогических работников	первый - четвертый	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	первый - третий	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

3.9. 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, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

3.10. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных организациях.

3.11. Соотношение расходов между видами стимулирующих выплат устанавливается Положением и включается в коллективный договор.

3.12. Решение на установление указанных надбавок руководителю Учреждения принимается отделом образования по Вахитовскому и Приволжскому районам Исполнительного комитета муниципального образования г.Казани Республики Татарстан, другим работникам – руководителем Учреждения по согласованию с органом государственно-общественного самоуправления и первичной профсоюзной организацией.

#### IV. Порядок установления размеров стимулирующих выплат

4.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам Учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы;
- участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения.

4.2. Надбавка устанавливается приказом руководителя Учреждения сроком не более одного года (квартала, месяца). Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты труда не ограничена.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по результатам оценки



выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы всех работников.

4.4. Для оценки эффективности работы работников Учреждения утверждается *перечень показателей и критериев работы с указанием весового коэффициента* каждого показателя и критерия в разрезе наименований должностей (приложение №1). Оценка выполнения показателей осуществляется рабочей комиссией Учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственного – общественного самоуправления и профсоюзной организации Учреждения. Оценка эффективности работы осуществляется по критериям определения качества профессиональной деятельности работников, также и *самооценки работника по оценочному листу* (приложение № 2).

4.5. При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы работникам Учреждения по каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя. Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (в % от расходов на оплату труда по коду ЭКР 211 сметы доходов и расходов). На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников Учреждения производится подсчет баллов ежемесячно по всем показателям за предыдущий период (предыдущий месяц, квартал, полугодие). После подсчета баллов составляется *сводный оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником* (приложение № 3).

4.6. Путем суммирования баллов, набранных каждым работником находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

4.7. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество работы (за вычетом надбавки руководителю, установленной приказом управления образования), делится на общую сумму баллов, набранную работниками Учреждения. В результате получается денежный вес одного балла.

4.8. Далее, денежный вес одного балла умножается на сумму баллов, набранных работником, таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

4.9. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников Учреждения.

4.10. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения (увеличение или уменьшение) фонда оплаты труда производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.11. Установление ежемесячных надбавок работникам Учреждения, имеющих государственную награду, почетное звание, нагрудный знак осуществляется один раз в год к 1 сентября. При наличии двух и более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по одному из оснований.

## **V. Регламент участия органа государственно-общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат**

5.1. Оценку качества выполняемых работ на основе утвержденных показателей и критериев осуществляет рабочая комиссия, созданная приказом по Учреждению. В состав рабочей группы включаются представители органа государственно-общественного самоуправления в количестве 5 человек.

В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается специальная открытая комиссия (далее – комиссия), в которую входят представители администрации (не более 3 чел.), председатель профсоюзной организации, органов самоуправления (Попечительский совет и др.) (1 чел.), методических советов, объединений педагогов учреждения (не более 3 чел.). В состав комиссии в обязательном порядке входят представители администрации, председатель профкома, представитель педагогического и учебно-вспомогательного персонала. Председателем комиссии является руководитель учреждения.



Состав комиссии избирается на собрании трудового коллектива и утверждается *приказом руководителя* Учреждения по МАДОУ на учебный год. Результаты голосования вносятся в протокол собрания трудового коллектива, подписывается всеми участниками голосования.

5.2. Для этого каждый работник Учреждения, в том числе и совместитель, представляет в рабочую комиссию аналитический оценочный лист (самооценка) по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. Проект оценочного листа, заполненный работником (кроме пунктов «Оценка администрации», «Оценочный балл»), с приложением документов (материалов), подтверждающих достоверность указанных сведений о качестве труда представляется к 20 числу текущего месяца (прием документов в комиссию производится за 10 дней до начала следующего отчетного периода).

Аналитический оценочный лист должен содержать краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов; динамику и др. и анализ выполнения утвержденных показателей и критериев.

5.3. Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет *журнал регистрации входящих и исходящих документов*, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество) листов», который заверяется подписью руководителя Учреждения и печатью.

5.4. Результаты оценки оформляются *оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику* (приложение № 2). По результатам оценочных листов составляется *сводный оценочный лист* (приложение № 3). Результаты оценки заносятся в *протокол утверждения сводного оценочного листа* (приложение № 4). Протокол составляется в двух экземплярах и подписывается председателем и членами рабочей группы. В случае запроса работника о выдаче оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя Учреждения и печатью. Ознакомление работников с итогами заседания комиссии может осуществляться посредством размещения оценочных листов на информационном стенде, сайте учреждения.

5.5. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными.

Руководитель образовательного учреждения обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, эти ошибки должны быть исправлены.

В этом случае на работника в установленном порядке оформляется новый оценочный лист. Апелляции работников Учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.6. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. 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 ошибки.

5.7. На основании протокола руководитель Учреждения издает *приказ о выплате надбавок за качество работы* работникам Учреждения за соответствующий период и передает его с приложением протокола в бухгалтерию для начисления надбавок.

5.8. По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

5.9. Представленные администрацией МАДОУ данные по персональным размерам надбавок по результатам труда ежемесячно, рассматриваются на заседании комиссии. После принятия решения комиссией, в 2-хдневный срок, издается приказ руководителя МАДОУ об утверждении размеров поощрительных надбавок по результатам работника МАДОУ за соответствующий период с указанием периодичности выплаты надбавок (единовременно).

5.10. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 1



год. Протоколы хранятся у руководителя МАДОУ.

## VI. Критерии и показатели для распределения стимулирующих выплат из внебюджетного фонда

6.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам дошкольных образовательных учреждений по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений.

Определяются следующие отчетные периоды:

- 1 – январь – (сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь) - итоги осенних (1 квартал учебного года) месяцев;
- 2- май – (январь, февраль, март, апрель) - итоги зимне-весенних (2 квартал учебного года) месяцев;
- 3- сентябрь – (май, июнь, июль, август) – итоги весенне-летних (3 квартала учебного года) месяцев летне-оздоровительного периода.

Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями Положения.

Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 15 числа отчетного периода;
- Комиссия рассматривает представленные материалы 15-20 числа отчетного периода;
- 20-23 числа отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- после 23 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

Сроки рассмотрения оценочных листов могут быть изменены перед тарификацией учреждения на новый учебный год.

6.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных организаций по основному месту работы по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников организаций (в ред. Постановления КМ РТ от 02.11.2019 N 1008).

6.3. Критерии оценки эффективности деятельности работников организаций утверждаются руководителем организации по согласованию с профсоюзным органом. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников организаций и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией.

6.4. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами организации и коллективными договорами.

6.5. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_{kj} = \frac{FOT_k}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (I_{ij} \times K_i)} \times \sum_{i=1}^n (I_{ij} \times K_i)$$

где:

$B_{kj}$  - выплата за качество выполняемых работ j-му работнику;

$FOT_k$  - фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ.

$I_{ij}$  - отнормированный i-й критерий оценки эффективности деятельности по j-му работнику;

$K_i$  - весовой коэффициент i-го критерия оценки эффективности деятельности;

$n$  - количество критериев оценки эффективности деятельности;

$m$  - численность работников дошкольной образовательной организации.

6.6. Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), одно из которых соответствует нулевому значению отнормированного критерия, другое - единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности отнормированный критерий эффективности деятельности

принимает значения от нуля до единицы. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения значение отнормированного критерия принимается равным нулю, при выше наилучшего - единице.

6.7. Зависимость значения отнормированного критерия эффективности деятельности от значения критерия эффективности деятельности может быть прямой (положительная динамика определяется увеличением значения критерия) и обратной (положительная динамика определяется уменьшением значения критерия).

6.8. Отнормированный критерий при прямой зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{M_i - L_i},$$

где:

$I_i$  - отнормированный  $i$ -й критерий оценки эффективности деятельности;

$FI_i$  - фактическое значение критерия эффективности деятельности;

$M_i$  - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

$L_i$  - наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

6.9. Отнормированный критерий эффективности деятельности при обратной зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{L_i - M_i},$$

где:

$I_i$  - отнормированный  $i$ -й критерий оценки эффективности деятельности;

$FI_i$  - фактическое значение критерия эффективности деятельности;

$M_i$  - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

$L_i$  - наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

6.10. Весовыми коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее приоритетному критерию присваивается наибольший коэффициент. Относительный весовой коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_i = \frac{VK_i}{\sum_{i=1}^n VK_i},$$

где:

$K_i$  - относительный весовой коэффициент  $i$ -го критерия оценки эффективности деятельности;

$VK_i$  - весовой коэффициент  $i$ -го критерия оценки эффективности деятельности.

6.11. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников дошкольной образовательной организации приведен в таблицах.

Таблица 1

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

№ п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3
<i>1. Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>		
1.2.	Помощник воспитателя	5



<i>2. Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>		
2.1.	Младший воспитатель	35
<i>3. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников</i>		
3.1.	Инструктор по физической культуре	45
3.2.	Музыкальный руководитель	45
3.3.	Педагог дополнительного образования	50
3.4.	Воспитатель	55
3.5.	Педагог-психолог	55
3.6.	Старший воспитатель	60
3.7.	Учитель-дефектолог	60
3.8.	Учитель-логопед (логопед)	60

Таблица 2

**Предельный совокупный размер весовых коэффициентов  
по критериям эффективности деятельности медицинских  
работников**

№ п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	2	3
<i>2. Профессионально-квалификационная группа должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала</i>		
<i>Третий квалификационный уровень</i>		
2.3.	Медицинская сестра	40
<i>Пятый квалификационный уровень</i>		
2.7.	Старшая медицинская сестра	50

6.12. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иными основаниями.

6.13. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными актами учреждения и коллективными договорами.

**VII. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат.**

7.1. Условиями для снижения или отмены дополнительных стимулирующих выплат являются:

– невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МАДОУ, указанных в Положении о порядке распределения дополнительных стимулирующих выплат педагогическим, административно-управленческим работникам.

7.2.Руководитель МАДОУ представляет в комиссию информацию о факте, являющемся основанием для снижения или отмены дополнительных стимулирующих выплат в трехдневный срок.

7.3.Снижение или отмена дополнительных стимулирующих выплат после согласования с комиссией:

- 100% за неявку на работу по неуважительной причине;
- 100% при увольнении работника (в том числе по собственному желанию);
- 50% за больничный лист.

7.4. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в КТС МАДОУ.

#### **VIII. Заключение.**

8.1. Настоящее положение распространяется на всех работников МАДОУ и действует до принятия нового.

8.2.Дополнительные стимулирующие выплаты педагогического, учебно-вспомогательного и административно-управленческого выплачиваются ежемесячно.

8.3.Положение о представлении выплат стимулирующего характера отражается в трудовом договоре, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается и действует до следующих существенных изменений в условиях оплаты труда.

Разработчик: Галлямшина Э.Ф.



Прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью

( двадцать ) листов

Заведующий МАДОУ «Детский сад № 379  
комбинированного вида с воспитанием и  
обучением на татарском языке»  
Приволжского района г. Казани

З.Ф. Галлямина  
З.Ф. Галлямина



«01» сентября