Положение

о новой отраслевой системе оплаты труда работников

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**

**г. Иркутска детского сада «Сказка»**

1. **Общие положения**

 1.1. Настоящее Положение о новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г.Иркутскадетского сада «Сказка» (далее - Положение) разработано в соответствии постановлением администрации города Иркутска от 29 декабря 2010 г. № 031-06-3253/10 «О введении новых отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Иркутска», с приложением № 1 к постановлению администрации города Иркутска от 29 декабря 2010 г. № 031-06-3267/10 «Об утверждении Положений о новой отраслевой систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Иркутска», постановления администрации г. Иркутска от 29.01.2014 N 031-06-53/14 "О внесении изменений в постановление администрации города Иркутска от 29.12.2010 N 031-06-3267/10", Постановлением администрации города Иркутска от 9 июня2011 г. N 031-06-1050/11"Об установлении повышающих коэффициентов молодым специалистам из числапедагогических работников муниципальных образовательных организаций г.Иркутска"

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ г. Иркутска детского сада «Сказка», финансируемого за счет средств бюджета города Иркутска, (далее - учреждение), подведомственного департаменту образования комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска, а также определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет бюджетных средств и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений г. Иркутска, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, определенного законодательством Российской Федерации.

1.5. При введении новой отраслевой системы оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, на руководителя учреждения возлагается обязанность обеспечить выполнение задач, возложенных на учреждение. Для этого он наделяется необходимыми полномочиями, а также финансовыми ресурсами, в том числе на оплату труда работников.

1.6. Введение в учреждении новой отраслевой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

**2. Оплата труда работников учреждения**

 2.1. Система оплаты труда в учреждении устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

*-* мнения представительного органа работников профсоюзного комитета учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников учреждения формируется на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3. ФОТ образовательного учреждения состоит из базовой (постоянной), стимулирующей (переменной) части.

2.4. Базовая часть ФОТ – это гарантированный ФОТ, предназначенный для выплаты окладов (должностных окладов), обеспечивающих материальную компенсацию работникам учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных трудовых функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом содержания и условий труда, а также выплат компенсационного характера.

2.5. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами в соответствии с ПКГ и с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются приказом заведующей МБДОУ г. Иркутска детского сада «Сказка»не ниже минимальных окладов (должностных окладов), утвержденныхнормативными правовыми актами администрации г. Иркутска.

 2.7. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

 - оклады (должностные оклады);

- компенсационные выплаты (компенсационные выплаты устанавливаются на основе Перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением мэра г. Иркутска от 12.08.2008 г. № 031-06-1751/8 «О новых отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений бюджетной сферы г. Иркутска».

 - стимулирующие выплаты.

2.7.1. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.7.2. Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников.

2.7.3. К окладам (должностным окладам) работников устанавливаются ниже перечисленные повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;

- за специфику работы в отдельном учреждении, группе;

- молодым специалистам из числа педагогических работников;

- помощнику воспитателя;

- персональный повышающий коэффициент.

Размеры повышающих коэффициентов для молодых специалистов из числа педагогических работников, условия и порядок их установления определяются муниципальными правовыми актами города Иркутска (Постановлением администрации города Иркутска от 9 июня 2011 г. N 031-06-1050/11"Об установлении повышающих коэффициентов молодым специалистам из числа педагогических работников муниципальных образовательных организаций г.Иркутска), размер повышающего коэффициента помощнику воспитателя определен Распоряжением заместителя мэра-председателя комитета по социальной политике и культуре Администрации г. Иркутска от 14.08.2017г. №203-02-121/7 «Об утверждении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по профессионально квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала.

2.7.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу): за квалификационную категорию, за специфику работы в отдельном учреждении, группе, помощнику воспитателя образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.7.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию приведены в приложении №1 к настоящему Положению.

2.7.6. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за специфику работы в отдельном учреждении, группе приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.7.7. Размеры повышающих коэффициентов помощника воспитателя приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

# 2.7.8. Размеры повышающих коэффициентов молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в соответствии с Постановлением администрации города Иркутска от 9 июня 2011 г. N 031-06-1050/11"Об установлении повышающих коэффициентов молодым специалистам из числапедагогических работников муниципальных образовательных организаций г.Иркутска".

2.7.9. Применение персонального повышающего коэффициента, повышающего коэффициента молодым специалистам из числа педагогических работников не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области).

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту, повышающему коэффициенту молодым специалистам из числа педагогических работников относятся к выплатам стимулирующего характера.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), молодым специалистам из числа педагогических работников определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на соответствующий повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на срок выполнения поставленной задачи, работы, с учетом мнения представительного органа работников.

Вновь принятым работникам персональный повышающий коэффициент не устанавливается.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.7.10. Работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.7.11. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

**3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на основе перечня выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением мэра г. Иркутска от 12.08.2008 № 031-06-1751/8 «О новых отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Иркутска» (с изменениями и дополнениями).

3.2. В перечень компенсационных выплат включаются:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время, за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области).

3.3. Компенсационные выплаты (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ без учета персональных повышающих коэффициентов, повышающего коэффициента молодым специалистам из числа педагогических работников.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Руководитель учреждения обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Минимальный размер доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установлен постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» в размере 4% к окладу.

Руководитель учреждения принимает меры по поэтапному проведению аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований для установления доплат за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.5. Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 ч. до 6 часов. Для сторожей, согласно ст.104 ТК РФ предусмотрен суммированный учет рабочего времени на учетный период- год (Приложение № 4).

Работникам учреждения доплата за работу в ночное время производится в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.5.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством.

3.5.4. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области) начисляются в соответствии с действующим законодательством ко всем выплатам, предусмотренным системой оплаты труда (окладам (должностным окладам), компенсационным и стимулирующим выплатам).

Конкретные размеры районного коэффициента, процентной надбавки и условия их применения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**4. Порядок и условия установления выплат**

**стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера обеспечивают поощрение работников учреждения за эффективность труда и профессиональные достижения, влияющие на качество работы учреждения и образовательных услуг в динамично меняющихся условиях модернизации системы образования

Согласно ст.129 ТК РФ выплаты стимулирующего характера являются составной частью заработной платы и выплачиваются пропорционально отработанному времени т.е (выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время в расчетном периоде, включая компенсационные выплаты (РК и процентной надбавки к заработной плате).

4.2. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым Положением об оплате труда работников учреждения, относятся премиальные выплаты по итогам работы за месяц.

4.3. Стимулирование работников учреждения осуществляется на основании критериев оценки профессиональной деятельности работников, определяемые учреждением самостоятельно применительно к наименованиям выплат стимулирующего характера, предусмотренным п. 4.2. настоящего Положения, и утверждаемые приказом руководителя учреждения. Перечни критериев оценки профессиональной деятельности работников представлены в Приложениях №№ 5, 6 к настоящему Положению.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно, в пределах доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств на очередной финансовый год на оплату труда, а также с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда, и устанавливаются настоящим Положением.

4.5. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

4.6. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

4.7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются на основании приказов **руководителя учреждения**.

4.8. Система выплат стимулирующего характера включает в себя:

- постоянные (ежемесячные) выплаты;

- единовременные выплаты.

4.9. **Порядок определения и пересмотра размера постоянных выплат стимулирующего характера:**

4.9.1. Установление постоянных выплат стимулирующего характера производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников по критериям оценки профессиональной деятельности работников.

Критерии оценки профессиональной деятельности работников учреждения могут пересматриваться комиссией, созданной в учреждении с участием представительного органа работников (далее комиссия) по результатам работы за истекший период и по обоснованным письменным предложениям членов коллектива. Порядок формирования и деятельности комиссии определяется Положением о комиссии, утвержденным руководителем учреждения МБДОУ г. Иркутска детским садом «Сказка» г. Иркутска.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (исключение составляет критерий №6 Приложения №5 данного положения в Перечне критериев оценки профессиональной деятельности по должности «воспитатель», «учитель – логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре»). Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

В целях усиления роли выплат стимулирующего характера учреждение определяет минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка (выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам выплачиваются от 8 баллов и более; учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу от 5 баллов и более, представителям рабочих профессий от 5 баллов и более, заведующему хозяйством – от 18 баллов и более , калькулятору от 10 баллов и более, заместителю заведующего от 15 баллов и более).

Данные критерии, показатели и шкала показателей на следующий период (*месяц*), а также минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливаются стимулирующие выплаты, передаются на рассмотрение (в том числе внесение изменений и дополнений) руководителю учреждения для утверждения приказом.

4.9.2. В течение каждого периода руководителем, заместителем заведующего, заведующим хозяйством учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера на следующий период.

Данные мониторинга заносятся в индивидуальные карты работников членами комиссии на основании сведений заместителя заведующего, заведующего хозяйством, с учетом мнения комиссии. Образец индивидуальной карты работника представлен в Приложении № 7 к настоящему Положению.

4.9.3. Комиссия в процессе рассмотрения индивидуальных карт работников осуществляет заполнение, руководствуясь только утвержденным Положением о НСОТ по каждому работнику, подсчитывает количество набранных баллов каждым работником в отдельности и общее количество баллов набранных работниками учреждения по категориям.

Лица, ответственные за заполнение индивидуальных карт работников из числа членов комиссии, знакомят работников с данными карты под роспись.

4.9.4. Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера для каждой категории работников, делится на общее количество набранных работниками по категориям баллов. На выплаты стимулирующего характера педагогических работников, с учетом выплат руководителю направляется не менее 70% фонда постоянных выплат, учебно-вспомогательного не более 20% и обслуживающего персонала не более 10% .

Исходя из количества набранных работником баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество установленных в индивидуальной карте работника баллов.

4.9.5. Комиссия принимает решение о размере постоянных выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам учреждения, большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом.

4.9.6. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

4.9.7. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению принимает решение в сроки, определенные Положением о комиссии.

4.9.8. Размеры постоянных выплат стимулирующего характера могут быть пересмотрены при следующих обстоятельствах:

- некачественное исполнение работником учреждения должностных обязанностей, снижение качественных показателей его работы;

- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

- изменение содержания выполняемых трудовых (должностных) обязанностей;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, инструкций по охране жизни и здоровья, нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в общественных мероприятиях, наличие ошибок в ведении документации;

- наличие дисциплинарного взыскания.

4.9.9. Все случаи пересмотра размера выплат стимулирующего характера рассматриваются руководителем учреждения в индивидуальном порядке с учетом мнения комиссии, представительного органа работников учреждения.

4.9.10. Неназначение выплат стимулирующего характера (полное или частичное) производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом руководителя учреждения с указанием периода и причин, повлекших неназначение выплат стимулирующего характера.

**4.10. Порядок определения размера единовременных выплат стимулирующего характера:**

4.10.1. Единовременные выплаты (премии) стимулирующего характера производятся за достижение высоких результатов деятельности по следующим показателям (см.ниже) и составляет не более 10% от суммы, предусмотренной на выплаты стимулирующего характера на текущий месяц.

Данные выплаты устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями. Руководитель, заместитель заведующего, заведующий хозяйством, Председатель профсоюзного комитета учреждения, а также работник учреждения имеет право заявить о выполнении работ, перечисленных в показателях единовременных выплат.

 4.10.2. Кандидатуры работников и выплаты единовременного характера

рассматриваются руководителем с учетом мнения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и заносятся в протокол заседания.

 4.10.3. На основании протокола заседания комиссии руководитель учреждения

издает приказ о распределении выплат единовременного характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

4.10.4. Конкретный размер единовременных стимулирующих выплат устанавливается ежемесячно приказом руководителя учреждения с учетом рекомендаций комиссии в пределах, предусмотренных на ФОТ средств.

К единовременным выплатам относятся:

а) Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом:

За качественное проведение работы и выполнение отчетов по охране труда, проведение мероприятий по улучшению условий рабочих мест – 1000 рублей.

За оперативность в выполнении предписаний контролирующих органов (Роспотребнадзор, Пожарный надзор и т.д.), подготовка отчетной документации для различных структур, учреждений - 800 рублей;

За работу с сайтом учреждения, сайтом Государственных услуг,  автоматизированная информационная система «Комплектование ДОУ (АИС КДОУ), busgov - 1000 рублей за каждый;

За качественную подготовку атрибутов, помещений при проведении в МБДОУ праздников, развлечений и других мероприятий для воспитанников – 500 руб. за каждый;

За наличие отраслевых званий и знаков отличия, грамот и благодарностей (Грамота, Благодарность заведующего ДОУ; Благодарность, Грамота департамента образования; Грамота, Благодарность председателя комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска; Грамота, Благодарность мэра г. Иркутска; Грамота, Благодарность Министерства образования Иркутской области; Почетное звание «Почетный работник общего образования РФ»; Грамотой, благодарностью Министерства образования и науки РФ) – единоразово - 500 руб.

б) Проявление творческой инициативы , самостоятельности, ответственности в отношении к трудовым (должностным) обязанностям:

За творческий подход и помощь педагогам в проведении мероприятий для воспитанников; наставничество (единоразово); сопровождение и помощь в организации мероприятий, направленных на процедуру аттестации педагогических работников (за исключением должности «Заместитель заведующего») в детском саду, а также мероприятий окружного, городского, областного уровня - 1 000 рублей.

За подготовку и участие воспитанников в конкурсах окружного, городского уровня – единоразово -500 рублей.

За личное участие (выступление) в конференциях, семинарах, окружного, городского, областного уровня - единоразово - 1 000 рублей.

За личное участие (выступление) в конкурсах профессионального мастерства окружного уровня - единоразово - 1 000 рублей.

За личное участие (выступление) в конкурсах профессионального мастерства окружного, городского, областного уровня - единоразово - 3 000 рублей.

За систематическое образцовое качество выполнения работ (для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала) – 500 руб.

в) Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ:

За самостоятельную и своевременную организацию устранения аварийных ситуаций в детском саду – 1 000 руб.

1. **Профессиональные квалификационные**

**группы рабочих и должностей служащих учреждения**

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих и должностей служащих учреждения сформированы в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" и от 29.05.2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож, дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастелянша, оператор хлораторной установки. |

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4,5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: оператор стиральных машин |
| 4 квалификационный уровень | Контрактный управляющий |

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством |

ПКГ должностей работников образования сформированы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Помощник воспитателя |

ПКГ должностей педагогических работников

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель  |
|  |  |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель, педагог-психолог  |
| 4 квалификационный уровень | учитель-логопед (логопед) |

1. **Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя.**

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда руководителя (должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, включая премии) определяется департаментом образования комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска, по согласованию с комитетом по бюджетной политике и финансам администрации г. Иркутска

6.2. Должностной оклад заместителю руководителя учреждения устанавливаются на 10-50 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.3.Заместителю руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютном размере.

6.4.Заместителю руководителя могут быть установлены выплаты стимулирующего характера на основании Приказа Начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска от 15.09.2015 г. № 214-08-1320/15.

Положение о критериях оценки эффективности работы и условиях материального стимулирования заместителя заведующей представлены в Приложении № 8 к настоящему Положению.

 6.5. Размеры постоянных выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения могут быть пересмотрены при следующих обстоятельствах:

 - наложения дисциплинарного взыскания на заместителя руководителя образовательной организации за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных обязанностей в отчетном периоде;

- наличия фактов нанесения заместителем руководителя своими действиями или бездействием материального ущерба организации;

- появления заместителя руководителя образовательной организации на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения или совершение прогула.

1. **Индивидуальные условия оплаты труда**

7.1. По решению руководителя учреждения работникам, занимающим педагогические должности, имеющим опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда на срок до 1 года.

7.2. Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена настоящим положением.

Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

7.3 Индивидуальные условия оплаты труда не должны быть хуже, чем условия оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

**8. Заключительные положения**

8.1. В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Заведующая МБДОУ М.Ю. Шигаева

детского сада «Сказка» «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г.

Председатель профкома МБДОУ Евсеева Г.В.

детского сада «Сказка» «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г.

Приложения

**к положению о новой отраслевой системе оплаты труда**

**работников МБДОУ г. Иркутска детского сада «Сказка»**

Приложение № 1

к Положению о

новой отраслевой системе оплаты труда

 работников МБДОУ г.Иркутска детского сада «Сказка»

 Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию в МБДОУ г. Иркутска детском саду» Сказка»

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели квалификации | Размер повышающего коэффициентадля педагогических, медицинских работников |
| Высшая квалификационная категория | 0,5 |
| Первая квалификационная категория | 0,3 |

Заведующая МБДОУ

детского сада «Сказка» М.Ю. Шигаева

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г.

Председатель профкома МБДОУ

Детского сада «Сказка» Евсеева Г.В.

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г.

Приложение № 2

к Положению о

новой отраслевой системе оплаты труда

работников МБДОУ г. Иркутска

детского сада «Сказка»

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за специфику работы в группах для детей с тяжелыми нарушениями речи

МБДОУ г. Иркутска детского сада «Сказка»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | │  Показатели специфики работы  | Размер повышающего коэффициента |
|  1 | За работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях компенсирующего вида (в группах ТНР, оздоровительной, компенсирующей и комбинированной направленности): - педагогическим работникам - другим работникам Конкретный перечень работников, которым может устанавливаться повышающий коэффициент, определяется руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников данного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с детьми с ограниченными возможностями здоровья или нуждающимися в длительном лечении. |    0,20 0,15 |

Заведующая МБДОУ

детского сада «Сказка» М.Ю. Шигаева

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г.

Председатель профкома МБДОУ

Детского сада «Сказка» Евсеева Г.В.

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018г.

Приложение № 3

к Положению о

новой отраслевой системе оплаты труда

 работников МБДОУ г.Иркутска детского сада «Сказка»

 Размеры повышающих коэффициентов помощнику воспитателя в МБДОУ

 г. Иркутска детском саду» Сказка»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Размер повышающего коэффициента |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | 0,2 |

Заведующая МБДОУ

детского сада «Сказка» М.Ю. Шигаева

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г.

Председатель профкома МБДОУ

Детского сада «Сказка» Евсеева Г.В.

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г.

Приложение № 4

к Положению о новой отраслевой системе

оплаты труда работников муниципального

 бюджетного дошкольного образования

г.Иркутска

Суммированный учет рабочего времени

1.Общие положения

1.1. Суммированный учет вводится при выполнении работ, где по условиям не может быть соблюдена установленная для данной категории работников «сторож» ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

1.2. Продолжительность учетного периода на сторожей, по которым применяется суммированный учет, устанавливается локальными актами учреждения. Учетный период охватывает рабочее время, в том числе часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни, и время отдыха.

1.3. Суммарная продолжительность рабочего времени в течении учетного периода не должна превышать нормального числа рабочих часов за этот период. При этом ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени по графику сменности может в определенных пределах отклоняться от нормы рабочего дня и рабочей недели. Недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период, чтобы сумма отработанных часов не превышала норму рабочих часов учетного периода.

1.4. Рабочее время и время отдыха в рамках учетного периода регламентируются графиком сменности, который утверждается руководителем (заведующей).

1.5. При приеме на работу, где применяется суммированный учет, первым днем учетного периода является день приема на работу.

1.6. При увольнении с работы, где применяется суммированный учет, последним днем учетного периода является день увольнения.

1.7. При временном переводе работника на другую работу, где применяется суммированный учет, учетный период будет равняться календарной продолжительности перевода на другую работу ( со дня начала перевода по день его окончания включительно).

1.8. При временном переводе работника с работы, где применяется суммированный учет, на другую работу, где суммированный учет не применяется, календарное время такого перевода ( со дня начала перевода по день его окончания включительно) исключается из учетного периода.

1.9. Норма рабочего времени определяется в соответствии с производственным календарем на каждый календарный год, с учетом ограничений по продолжительности рабочего дня, рабочей недели и других ограничений продолжительности рабочего времени, установленных Трудовым кодексом РФ. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени в соответствии с требованиями статьи 104 Трудового кодекса РФ. Для работающих неполный или сокращенный рабочий день (смену, неделю) нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

2. Порядок учета рабочего времени

2.1. Отработанное время при суммированном учете определяют с момента фактического начала выполнения работником трудовых обязанностей на определенном ему рабочем месте и до момента фактического освобождения от работы.

2.2. Учет рабочего времени осуществляется помесячно на основании ведения табеля учета использования рабочего времени.

2.3. Обязанности по ведению табеля возлагаются на ответственное лицо назначенное руководителем учреждения.

2.4. Учет использования рабочего времени осуществляется в табеле методом регистрации явок и неявок за каждый рабочий день (смену).

2.5. По каждому списочному работнику, а также работнику, принятому на работу по совместительству из другой организации, в табеле должны быть заполнены следующие реквизиты: табельный номер, фамилия, имя, отчество, профессия (должность), число отработанных дней, число отработанных часов, в том числе ночных, сверхурочных, часов работы в выходные и нерабочие праздничные дни, число дней неявок, в том числе по причине временной нетрудоспособности, отпуска и т.п.

2.6. Отметки в табеле о причинах неявок на работу, о работе в режиме неполного рабочего дня, о сверхурочной работе и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны на основании подтверждающих документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, приказ о предоставлении отпуска и т.п.).

2.7. Табель составляется в одном экземпляре.

2.8. Включительно в табель работников и исключение из него производится на основании следующих документов: приказ о приеме работника на работу, приказ о переводе работника на другую работу, приказ о прекращении действия трудового договора с работником.

2.9. Табель после подписания руководителем учреждения передается в бухгалтерию.

3. Обязанности должностных лиц при суммированном учете рабочего времени

3.1. Суммированный учет осуществляется на основании данных табеля учета использования рабочего времени и ведется на каждого работника помесячно.

3.2. Руководитель учреждения, где применяется суммированный учет, на основании данных об отработанном времени обеспечивает:

3.2.1. продолжительность рабочего времени каждого работника за учетный период, не превышающую нормы рабочих часов;

3.2.2. предоставление в рамках учетного периода дополнительных выходных дней либо сокращение времени ежедневной работы (смены работникам, по которым есть превышение нормы рабочих часов, путем составления индивидуального графика работы (сменности)).

3.3. Данные об отработанном времени предоставляются лицом, осуществляющим контроль за использованием рабочего времени в целом по учреждению, ежемесячно.

3.4. Руководитель или ответственное лицо обязаны:

3.4.1. вести точный учет времени, фактически отработанного каждым работником;

3.4.2. вести точный учет сверхурочных часов за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), работ в выходные и нерабочие праздничные дни на каждого работника, привлеченного к данным работам.

3.4.3. принимать меры, чтобы продолжительность сверхурочной работы, не превышала для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.5. Работник, отработавший все предусмотренные графиком смены, при суммированном учете рабочего времени получает полную месячную заработную плату. При неполной отработке смен по графику, оплата производится пропорционально отработанному времени.

Приложение № 5 к Положению о новой

отраслевой системе оплаты труда

 работников

 Муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения

города Иркутска

детского сада «Сказка»

Перечень критериев оценки профессиональной деятельности работников Муниципального

бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детского сада «Сказка»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Воспитатели | Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера | 1 балл | 2 балла | 3 балла | 4 балла  |
| 1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских работ, разработка проектов (0,1,2,4б) | Создание краткосрочного, среднесрочного проекта.Реализация проектов | Создание долгосрочного проекта, открытые мероприятия в рамках проектов.  |  | Создание авторских и адаптационных программ, проектов, утвержденных в спец. учреждениях или имеющих рецензию |
| 2. Личное участие в научно-практических конференциях, конкурсах (в т.ч. профессиональных). Оценивается 1 участие (0-4б) | Участник конкурса, конференций, семинаров через систему интернет | Победитель  интернет  | Очное участие в окружных, муниципальных, региональных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах и т.д. | Победитель в окружных,муниципальных, региональных конкурсах, научно-практических конференциях. |
| 3. Обобщение опыта через публикации в педагогических изданиях, образовательных сайтах различного уровня (в т.ч. сайте ДОУ).Оценивается 1 участие.(0,1,2,4б) | Участник  | Победитель конкурса публикаций |  | Зарегистрированная публикация вЦИМПО, сборниках, печатных изданиях |
| 4. Организация и проведение открытых мероприятий различного уровня для педагогов и родителей. Работа ПМПК (0,2,3,4б) |  | учреждение  | округ | Город,Область |
| 5.Высокий уровень исполнительской дисциплины:А) Своевременное, качественное предоставление информации, необходимой для всесторонней организации работы с детьми (1 балл)Б) Соблюдение режима дня (1 балл)В) Отсутствие замечаний (1балл).  |  |  |  |  |
| 6. Качественная организация воспитательно-образовательного процесса с воспитанниками. (0,2б) |  | Разнообразие форм и методов работы с детьми (организация и ведение дополнительных программ вариативной части ООП) |  |  |
| 7. Качественная подготовка и участие в различных мероприятиях: развлечения, выставки – 1б. за каждое (не более 2 раз в месяц ), утренники – 2б. за каждый.  |  |  |  |  |
| 8. Организация работы по преемственности со школой, социумом по плану (не более 2 раз в месяц). (0-2б) | 1 совместное мероприятие | 2 совместных мероприятий |  |  |
| 9. Работа с детьми младших, средних и разновозрастных групп (с учетом возрастных трудностей), согласно приказа о функционировании ДОУ (0,2,4б). |  | Работа с детьми разновозрастных старших групп |  | Работа с детьми младших, средних, разновозрастных млад. групп |
| 10. Повышение профессионального и личностного развития педагога (курсы ПК, МО с передачей опыта и т.д), выступление на педсовете, семинаре, консультациях(0-4б). | Учреждение, вебинары | Округ, город и ПК ИРО, ИПКРО и другие образовательные учреждения до 24 часов | ИРО, ИПКРО и другие образовательные учреждения от 24 часов | Личное выступление любого уровня |
| 11. Сложность и напряженность выполняемой работы в период адаптации вновь принятых детей в отчетный период (0,1,2б). | 1-2 воспитанника  | 3 и более |  |  |
| 12. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) детей, работников(0,1б).  | Отсутствие жалоб |  |  |  |
| 13. Соотношение фактической посещаемости детей и списочного состава(0,3,4б). |  |  | 70-79,9% | 80 -100% |
| 14. Создание развивающей среды в группе и ДОУ ( в соответствии с реализуемой образовательной программой, ее пополнение и предоставление отчетности. (0,1,2) | Пополнение центров активности | Самостоятельное изготовление и пополнение центровактивности (макеты, пособия, дидактические игры) |  |  |
| 15. Оперативность и качество выполнения поручений руководителя, не соблюдение профессиональной этики (грубое отношение к членам коллектива, родителям) - «-2» балла от общего количества баллов.(0-2б) | Краткосрочное поручение | Качественное выполнение поручений в больших объемах |  |  |
| 16. Длительное исполнение педагогическими работниками обязанностей временно отсутствующего работника в связи с производственной необходимостью.(0- 4б) | 1 неделя | 2 недели | 3 недели | 1. месяц и более
 |
|  |  |  |  | Минимальное количество баллов 8 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Музыкальные руководители** | Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера | 1 балл | 2 балла | 3 балла | 4 – 8 балла  |
| 1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских работ , разработка проектов (0,1,2,4б) | Создание краткосрочного, среднесрочного проекта.Реализация проектов | Создание долгосрочного проекта, открытые мероприятия в рамках проектов.  |  | создание авторских и адаптационных программ, проектов, утвержденных в спец. учреждениях |
| 2. Личное участие в научно-практических конференциях, конкурсах (в т.ч. профессиональных). Оценивается 1 участие (0-4б) | Участник конкурса, конференций, семинаров через систему интернет | Победитель конкурса | Участие в окружных,муниципальных, региональных конкурсах, научно-практических конференциях. | Победитель в окружных, муниципальных, региональных конкурсах, научно-практических конференциях. |
| 3. Обобщение опыта через публикации в педагогических изданиях, образовательных сайтах различного уровня (в т.ч. сайте ДОУ).Оценивается 1 участие.(0,1,2,4б) | Участник  | Победитель конкурса публикация |  | Зарегистрированная публикация вЦИМПО, сборниках, печатных изданиях |
| 4. Организация и проведение открытых мероприятий различного уровня для педагогов и родителей.(0,2,3,4б) |  | учреждение  | округ | Город,Область |
| 5.Высокий уровень исполнительской дисциплины (0,2б):  |  | Отсутствие замечаний  |  |  |
| 6. Качественная организация воспитательно-образовательного процесса с воспитанниками (0,2б) |  | Разнообразие форм и методов работы с детьми (организация и ведениедополнительных программ вариативной части ООП) |  |  |
| 7. Качественная подготовка и участие в различных мероприятиях: развлечения, выставки – 1б. за каждое, утренники – 2б. за каждый. |  |  |  |  |
| 8. Организация работы по преемственности со школой, социумом по плану (не более 2 раз в месяц).(1,2б) | 1 совместное мероприятие | 2 совместных мероприятий |  |  |
| 9. Работа с детьми младших, средних, разновозрастных групп (с учетом возрастных трудностей) согласно приказа о функционировании ДОУ.  |  | Работа с детьми младших, средних, разновозрастных групп |  |  |
| 10. Повышение профессионального и личностного развития педагога (курсы ПК, МО с передачей опыта и т.д), выступление на педсовете, семинаре, консультациях(0-4б). | Учреждение, вебинары | Округ, город | ИРО, ИПКРО и другие образовательные учреждения | Личное выступление,федеральный уровень(дистанционное, заочное) |
| 11. Активность и результативность в работе с родителями (0,2балл) |  | Папки взаимодействия, день открытых дверей, участие в родительских собраниях и др. |  |  |
| 12. Сложность и напряженность выполняемой работы в период адаптации вновь принятых детей (0,1, балл) | наличие вновь принятых детей |  |  |  |
| 13. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) детей, работников.(1,2б) | Отсутствие жалоб |  |  |  |
| 14. Соотношение фактической посещаемости детей и списочного состава (0,2,3б) |  | 70-80% | 81-100% |  |
| 15. Создание развивающей среды в ДОУ (в соответствии с реализуемой общеобразовательной программой, ее пополнение и предоставление отчетности (0,1,2б) | Пополнение центров активности | Самостоятельное изготовление и пополнение центровактивности (макеты, пособия, дидактические игры) |  |  |
| 16. Оперативность и качество выполнения поручений руководителя, не соблюдение профессиональной этики (грубое отношение к членам коллектива, родителям) - «-2» балла от общего количества баллов.(0-2б) | Краткосрочное поручение | Качественное выполнение поручений в больших объемах |  |  |
| 17. Качественное исполнение педагогическими работниками обязанностей временно отсутствующего работника в связи с производственной необходимостью.(0-4) | 1 неделя | 2 недели | 3 недели | 1 месяц и более  |
|  | 18. Создание условий для реализации воспитательно-образовательного процесса, необходимых для качественной работы с воспитанниками в музыкальном зале. |  | Создание условий |  |  |
|  |  |  |  |  | Минимальное количество баллов 8 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Педагог-психолог** | Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера | 1 балл | 2 балла | 3 балла | 4 – 8 балла  |
| 1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских работ, разработка проектов (0,1,2,4б) | Создание краткосрочного, среднесрочного проекта.Реализация проектов | Создание долгосрочного проекта, открытые мероприятия в рамках проектов.  |  | создание авторских и адаптационных программ, проектов, утвержденных в спец. учреждениях |
| 2. Личное участие в научно-практических конференциях, конкурсах (в т. ч. профессиональных). Оценивается 1 участие (0-4б) | Участник конкурса, конференций, семинаров через систему интернет | Победитель конкурса | Участие в окружных,муниципальных, региональных конкурсах, научно-практических конференциях. | Победитель в окружных, муниципальных, региональных конкурсах, научно-практических конференциях. |
| 3. Обобщение опыта через публикации в педагогических изданиях, образовательных сайтах различного уровня (в т. ч. сайте ДОУ). Оценивается 1 участие.(0,1,2,4б) | Участник  | Победитель конкурса публикация |  | Зарегистрированная публикация вЦИМПО, сборниках, печатных изданиях |
| 4. Организация и проведение открытых мероприятий различного уровня для педагогов и родителей.(0,2,3,4б) |  | учреждение  | округ | Город,Область |
| 5.Высокий уровень исполнительской дисциплины (0,2б)  |  | Отсутствие замечаний  |  |  |
| 6. Качественная организация воспитательно-образовательного процесса с воспитанниками (0,2б) |  | Организация дополнительного образования воспитанников на безвозмездной основе |  |  |
| 7. Качественная подготовка и участие в различных мероприятиях: развлечения, выставки – 1б. за каждое, утренники – 2б. за каждый. |  |  |  |  |
| 8. Организация работы по преемственности со школой, социумом по плану (не более 2 раз в месяц).(1,2б) | 1 совместное мероприятие | 2 совместных мероприятий |  |  |
| 9. Работа с детьми младших, средних, разновозрастных групп (с учетом возрастных трудностей) согласно приказа о функционировании ДОУ.  |  | Работа с детьми младших, средних, разновозрастных групп |  |  |
| 10. Повышение профессионального и личностного развития педагога (курсы ПК, МО с передачей опыта и т. д), выступление на педсовете, семинаре, консультациях(0-4б). | Учреждение, вебинары | Округ, город | ИРО, ИПКРО и другие образовательные учреждения | Личное выступление,федеральный уровень(дистанционное, заочное) |
| 11. Активность и результативность в работе с родителями (0,2балл) |  | Папки взаимодействия, день открытых дверей, участие в родительских собраниях и др. |  |  |
| 12. Сложность и напряженность выполняемой работы в период адаптации вновь принятых детей (0,1, балл) | наличие вновь принятых детей |  |  |  |
| 13. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) детей, работников.(1б) | Отсутствие жалоб |  |  |  |
| 14. Создание развивающей среды в группе и ДОУ ( в соответствии с реализуемой общеобразовательной программой, ее пополнение и предоставление отчетности (1 раз в квартал). (0,1,2б) | Пополнение центров активности | Самостоятельное изготовление и пополнение центровактивности (макеты, пособия, дидактические игры) |  |  |
| 15. Оперативность и качество выполнения поручений руководителя, несоблюдение профессиональной этики (грубое отношение к членам коллектива, родителям) - «-2» балла от общего количества баллов.(0-2б) | Краткосрочное поручение | Качественное выполнение поручений в больших объемах |  |  |
| 16. Качественное исполнение педагогическими работниками обязанностей временно отсутствующего работника в связи с производственной необходимостью.(0-4) | 1 неделя | 2 недели | 3 недели | 1 месяц и более  |
|  | 17. Реализация психолого – педагогических систем оценки, форм, порядка обследования индивидуальных достижений обучающихся (0,1,3) | Оформление, ведение документации. |  | Проведение диагностических работ |  |
|  |  |  |  |  | Минимальное количество баллов 8 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Инструктор по ФИЗО** | Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера | 1 балл | 2 балла | 3 балла | 4 – 8 балла  |
| 1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских работ, разработка проектов (0,1,2,4б) | Создание краткосрочного, среднесрочного проекта.Реализация проектов | Создание долгосрочного проекта, открытые мероприятия в рамках проектов.  |  | создание авторских и адаптационных программ, проектов, утвержденных в спец. учреждениях |
| 2. Личное участие в научно-практических конференциях, конкурсах (в т. ч. профессиональных). Оценивается 1 участие (0-4б) | Участник конкурса, конференций, семинаров через систему интернет | Победитель конкурса | Участие в окружных,муниципальных, региональных конкурсах, научно-практических конференциях. | Победитель в окружных, муниципальных, региональных конкурсах, научно-практических конференциях. |
| 3. Обобщение опыта через публикации в педагогических изданиях, образовательных сайтах различного уровня (в т. ч. сайте ДОУ). Оценивается 1 участие.(0,1,2,4б) | Участник  | Победитель конкурса публикация |  | Зарегистрированная публикация вЦИМПО, сборниках, печатных изданиях |
| 4. Организация и проведение открытых мероприятий различного уровня для педагогов и родителей.(0,2,3,4б) |  | учреждение  | округ | Город,Область |
| 5.Высокий уровень исполнительской дисциплины (0,2б):  |  | Отсутствие замечаний  |  |  |
| 6. Качественная организация воспитательно-образовательного процесса с воспитанниками (0,2б) |  | Организация дополнительного образования воспитанников на безвозмездной основе |  |  |
| 7. Качественная подготовка и участие в различных мероприятиях: развлечения, выставки – 1б. за каждое, утренники – 2б. за каждый. |  |  |  |  |
| 8. Организация работы по преемственности со школой, социумом по плану (не более 2 раз в месяц).(1,2б) | 1 совместное мероприятие | 2 совместных мероприятий |  |  |
| 9. Работа с детьми младших, средних, разновозрастных групп (с учетом возрастных трудностей) согласно приказа о функционировании ДОУ.  |  | Работа с детьми младших, средних, разновозрастных групп |  |  |
| 10. Повышение профессионального и личностного развития педагога (курсы ПК, МО с передачей опыта и т. д), выступление на педсовете, семинаре, консультациях(0-4б). | Учреждение, вебинары | Округ, город | ИРО, ИПКРО и другие образовательные учреждения | Личное выступление,федеральный уровень(дистанционное, заочное) |
| 11. Активность и результативность в работе с родителями (0,2балл) |  | Папки взаимодействия, день открытых дверей, участие в родительских собраниях и др. |  |  |
| 12. Сложность и напряженность выполняемой работы в период адаптации вновь принятых детей (0,1, балл) | наличие вновь принятых детей |  |  |  |
| 13. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) детей, работников.(1,2б) | Отсутствие жалоб |  |  |  |
| 14. Создание развивающей среды в группе и ДОУ ( в соответствии с реализуемой общеобразовательной программой, ее пополнение и предоставление отчетности (0,1,2б) | Пополнение центров активности | Самостоятельное изготовление и пополнение центровактивности (макеты, пособия, дидактические игры) |  |  |
| 15. Оперативность и качество выполнения поручений руководителя, не соблюдение профессиональной этики (грубое отношение к членам коллектива, родителям) - «-2» балла от общего количества баллов.(0-2б) | Краткосрочное поручение | Качественное выполнение поручений в больших объемах |  |  |
| 16. Качественное исполнение педагогическими работниками обязанностей временно отсутствующего работника в связи с производственной необходимостью.(0-4) | 1 неделя | 2 недели | 3 недели | 1 месяц и более  |
|  | 17. Реализация психолого – педагогических систем оценки, форм, порядка обследования индивидуальных достижений обучающихся (0,1,3) | Оформление, ведение документации. |  | Проведение диагностических работ |  |
|  |  |  |  |  | Минимальное количество баллов 8 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Учителя – логопеды** | Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера | 1 балл | 2 балла | 3 балла | 4 – 8 балла  |
| 1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских работ , разработка проектов (0,1,2,4б) | Создание краткосрочного, среднесрочного проекта.Реализация проектов | Создание долгосрочного проекта, открытые мероприятия в рамках проектов.  |  | создание авторских и адаптационных программ, проектов, утвержденных в спец. учреждениях |
| 2. Личное участие в научно-практических конференциях, конкурсах (в т. ч. профессиональных). Оценивается 1 участие (0-4б) | Участник конкурса, конференций, семинаров через систему интернет | Победитель конкурса | Участие в окружных,муниципальных, региональных конкурсах, научно-практических конференциях. | Победитель в окружных, муниципальных, региональных конкурсах, научно-практических конференциях. |
| 3. Обобщение опыта через публикации в педагогических изданиях, образовательных сайтах различного уровня (в т. ч. сайте ДОУ). Оценивается 1 участие.(0,1,2,4б) | Участник  | Победитель конкурса публикация |  | Зарегистрированная публикация вЦИМПО, сборниках, печатных изданиях |
| 4. Организация и проведение открытых мероприятий различного уровня для педагогов и родителей.(0,2,3,4б) |  | учреждение  | округ | Город,Область |
| 5.Высокий уровень исполнительской дисциплины (0,2б):  |  | Отсутствие замечаний  |  |  |
| 6. Качественная организация воспитательно-образовательного процесса с воспитанниками (0,2б) |  | Организация дополнительного образования воспитанников на безвозмездной основе |  |  |
| 7. Качественная подготовка и участие в различных мероприятиях: развлечения, выставки – 1б. за каждое, утренники – 2б. за каждый. |  |  |  |  |
| 8. Организация работы по преемственности со школой, социумом по плану (не более 2 раз в месяц).(1,2б) | 1 совместное мероприятие | 2 совместных мероприятий |  |  |
| 9. Работа с детьми младших, средних, разновозрастных групп (с учетом возрастных трудностей) согласно приказа о функционировании ДОУ.  |  | Работа с детьми младших, средних, разновозрастных групп |  |  |
| 10. Повышение профессионального и личностного развития педагога (курсы ПК, МО с передачей опыта и т.д), выступление на педсовете, семинаре, консультациях(0-4б). | Учреждение, вебинары | Округ, город | ИРО, ИПКРО и другие образовательные учреждения | Личное выступление,федеральный уровень(дистанционное, заочное) |
| 11. Активность и результативность в работе с родителями (0,2балл) |  | Папки взаимодействия, день открытых дверей, участие в родительских собраниях и др. |  |  |
| 12. Сложность и напряженность выполняемой работы в период адаптации вновь принятых детей (0,1, балл) | наличие вновь принятых детей |  |  |  |
| 13. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) детей, работников.(1,2б) | Отсутствие жалоб |  |  |  |
| 14.Превышение норм плановой наполняемости детей в месяц (в соответствии СанПиН) (0,1,2,3б) | 2 - 3 чел. | 4-5 чел | Свыше 5 чел. |  |
| 15. Создание развивающей среды в группе и ДОУ (в соответствии с реализуемой общеобразовательной программой, ее пополнение и предоставление отчетности (1 раз в квартал). (0,1,2б) | Пополнение центров активности | Самостоятельное изготовление и пополнение центровактивности (макеты, пособия, дидактические игры) |  |  |
| 16. Оперативность и качество выполнения поручений руководителя, не соблюдение профессиональной этики (грубое отношение к членам коллектива, родителям) - «-2» балла от общего количества баллов.(0-2б) | Краткосрочное поручение | Качественное выполнение поручений в больших объемах |  |  |
| 17. Качественное исполнение педагогическими работниками обязанностей временно отсутствующего работника в связи с производственной необходимостью.(0-4) | 1 неделя | 2 недели | 3 недели | 1 месяц и более  |
|  |  |  |  |  | Минимальное количество баллов 8 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Помощник воспитателя** | Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Участие в образовательном процессе учреждения, в том числе в праздниках, утренниках, развлечениях. | в группе |  | В учреждении |  |
| 2. Сложность и напряженность выполняемой работы в период подготовки учреждения к началу нового учебного года, сезонных работ, проверок. | активность | результативность |  |  |
| 3. Соблюдение правил трудовой дисциплины |  | Отсутствие замечаний |  |  |
| 4. Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения занятий с детьми, привитие им санитарно-гигиенических навыков |  |  | привитие детям санитарно-гигиенических навыков | непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения занятий с детьми |
| 5. За обеспечение сохранности оборудования, качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта в группе и ДОУ |  | выполнение |  |  |
| 6. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности (в т.ч. в соответствии с приказом руководителя).(1-2 балла за каждый вид работы). |  |  |  |  |
| 7. Образцовое содержание помещений, строгое соблюдение санитарных норм. | Оперативное устранение замечаний |  | образцовое содержание |  |
| 8. Соотношение фактической посещаемости детей и списочного состава  |  | не менее 70% -за исключением летнего периода, не менее 55% -в летний период. |  |  |
| 9. Высокий уровень исполнительской дисциплины. |  | Отсутствие замечаний со стороны воспитателей | Отсутствие замечаний со стороны администрации |  |
|  |  |  |  | Минимальное количество баллов 5 |

Заведующая МБДОУ М.Ю. Шигаева

детского сада «Сказка» «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018г.

Председатель профкома МБДОУ Евсеева Г.В.

детского сада «Сказка» «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018г.

Приложение № 6 к Положению о новой

отраслевой системе оплаты труда

 работников Муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения

города Иркутска

детского сада

 «Сказка»

Перечень критериев оценки деятельности по рабочим профессиям и должностям служащих Муниципального

бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детского сада «Сказка»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера  | Количество баллов |
| Сторож, дворник, уборщик служебных помещений, оператор стиральных машин, оператор хлораторной установки, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и др. |  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПИН. |  | выполнение |  |  |
| 2. Укрепление и сохранность материально-технической базы учреждения. |  |  | выполнение |  |
| 3. Качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта, сезонных работ, проверок. |  | участие | выполнение |  |
| 4. Соблюдение правил трудовой дисциплины |  | Отсутствие замечаний |  |  |
| 5. За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы, качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, отсутствие замечаний, жалоб и др.) |  |  | Отсутствие замечаний  |  |
| 6. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности (в т.ч. в соответствии с приказом руководителя).(1, 2, 3 балла за каждый вид работы). |  |  |  |  |
|  |  |  |  | Минимальное количество баллов 5 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера  | Количество баллов |
| Контрактный управляющий |  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Сохранность материально-технической базы учреждения. |  | выполнение |  |  |
| 2. Качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением закупок |  | выполнение  |  |  |
| 3. Соблюдение правил трудовой дисциплины |  | Отсутствие замечаний |  |  |
| 4. За высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное размещение информации на сайте zakupki.gov.ru .) |  | Отсутствие замечаний |  |  |
|  |  |  |  | Минимальное количество баллов 5 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности |  | Количество баллов |
| Кастелянша | Критерии | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПИН. |  | выполнение |  |  |
| 2. Укрепление и сохранность материально-технической базы учреждения. |  |  | выполнение |  |
| 3. Качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта, сезонных работ, проверок. |  | участие | выполнение |  |
| 4. Соблюдение трудовой дисциплины. |  | Отсутствие замечаний |  |  |
| 5. За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы, качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, отсутствие замечаний, жалоб и др.) |  |  | Отсутствие замечаний  |  |
| 6. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности (в т.ч. в соответствии с приказом руководителя).(1-2 балла за каждый вид работы). |  |  |  |  |
| 7.Материальная ответственность за вверенное имущество, своевременная организация списания материальных ценностей, проведения инвентаризации. |  | выполнение |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера  | Количество баллов |
| Делопроизводитель, специалист по кадрам | Интенсивность и высокие результаты работы: | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПИН. |  | выполнение |  |  |
| 2. За обеспечение сохранности оборудования. |  |  | выполнение |  |
| 3. Качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта, сезонных работ, проверок. |  | участие | выполнение |  |
| 4. Соблюдение трудовой дисциплины. |  | Отсутствие замечаний |  |  |
| 5. За высокий уровень исполнительской дисциплины  |  |  | Отсутствие замечаний  |  |
| 6. Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, отсутствие замечаний, жалоб и др. |  | Оперативность устранение замечаний | Отсутствие замечаний |  |
| 7. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности (в т.ч. в соответствии с приказом руководителя).(1-2 балла за каждый вид работы). |  |  |  |  |
|  |  |  |  | Минимальное количество баллов 5 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Завхоз | Интенсивность и высокие результаты работы: |  |  |  |  |
| 1. Отсутствие замечаний в актах и предписаний контролирующих и надзорных органов. |  |  |  | Отсутствие |
| 2.Оперативность устранения технических неполадок. |  |  | Оперативность устранения |  |
| 1. 3.Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения учреждения.
 |  |  | Обеспечение бесперебойной работы |  |
| 4.Укрепление и сохранность материально-технической базы учреждения, своевременная организация списания материальных ценностей, проведения инвентаризации. |  | выполнение |  |  |
| 5.Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону.  |  |  | выполнение |  |
| 6. Наличие отраслевых наград. |  | наличие |  |  |
| 7. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности, но непосредственно связанной с деятельностью учреждения (в т.ч. в соответствии с приказом руководителя).(1-2 балла за каждый вид работы). |  |  |  |  |
| 8.Организация проведения генеральных уборок, содержание участка, помещений в соответствии с требованиями СанПиН.  |  | выполнение |  |  |
| 9.Оперативность и качественность выполнения поручений руководителя. |  | выполнение |  |  |
| 10.Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала учреждения. |  |  | выполнение |  |
| 11. Соблюдение трудовой дисциплины. |  | Отсутствие замечаний |  |  |
|  |  |  |  | Минимальное количество баллов 18 |

Заведующая МБДОУ М.Ю. Шигаева

детского сада «Сказка» «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г.

Председатель профкома МБДОУ Евсеева Г.В.

детского сада «Сказка» «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г.

Приложение № 7

к Положению о

новой отраслевой системе оплаты труда

работников МБДОУ детского сада «Сказка»г.Иркутска

Образец индивидуальной карты работника для определения размера стимулирующих выплат

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера | Выплаты стимулирующего характера (количество баллов)  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| Количество баллов |  |
| Сумма за баллы (руб.) |  |
| Итого в руб. |  |
| Подпись(согласен), дата |  |
| Председатель комиссии (подпись) |  |
| Члены комиссии (подпись) |  |
| …. |  |

Заведующая МБДОУ М.Ю. Шигаева

детского сада «Сказка» «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018г.

Председатель профкома МБДОУ Евсеева Г.В.

детского сада «Сказка» «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018г.

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож, дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастелянша, оператор хлораторной установки. |

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4,5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: оператор стиральных машин |

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель |

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством |
| 4 квалификационный уровень | Контрактный управляющий |

ПКГ должностей работников образования сформированы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Помощник воспитателя |

ПКГ должностей педагогических работников

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель  |
|  |  |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель, педагог-психолог  |
| 4 квалификационный уровень | учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) |

ПКГ должностей медицинских работников сформированы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра*,* медицинская сестра по физиотерапии, |
| 5 квалификационный уровень | Старшая медицинская сестра |

Заведующая МБДОУ М.Ю. Шигаева

детского сада «Сказка» «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г.

Председатель профкома МБДОУ Евсеева Г.В.

детского сада «Сказка» «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 г.

Приложение № 8

к Положению о

новой отраслевой системе оплаты труда

работников МБДОУ детского сада «Сказка»г.Иркутска

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о критериях оценки эффективности работы и условиях материального стимулирования заместителя руководителя муниципальн****ого бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Иркутска детского сада «Сказка»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о критериях оценки эффективности работы и условиях материального стимулирования заместителя руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Иркутска детского сада «Сказка» (далее муниципальная образовательная организация) , подведомственного департаменту образования комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации г. Иркутска от 29.12.2010 г. № 031-06-3253/10 «О введении новых отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Иркутска».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок установления целевых показателей эффективности работы и условия материального стимулирования заместителя руководителя муниципальной образовательной организации, подведомственной департаменту образования комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска (далее – заместитель руководителя образовательной организации).

1.3. Источником выплат стимулирующего характера заместителю руководителя образовательной организации являются бюджетные ассигнования в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников образовательной организации на соответствующий финансовый год.

2. Порядок установления целевых показателей эффективности работы и условия материального стимулирования заместителя руководителя образовательной организации

* 1. Заместителю руководителя образовательной организации в качестве поощрения производятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премия по итогам работы за отчетный период (квартал).

2.2. Премия по итогам работы за отчетный период (квартал) выплачивается при условии выполнения целевых показателей эффективности работы образовательной организации.

 2.2.1. Целевые показатели эффективности работы представлены в Приложении № 1 к настоящему Положению

2.2.2. Решение об установлении размера премии принимает заведующий по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы заместителя руководителя.

 2.2.3. Размер премии за отчетный период (квартал) заместителю руководителя образовательной организации определяется по балльной системе.

Стоимость одного балла (Sb, руб.) рассчитывается путем деления суммы средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя на общее количество набранных данной категорией работников баллов.

2.2.4. Размер премии заместителю руководителя образовательной организации за отчетный период (квартал) (Rp) определяется по формуле:

Rp = Sb х Bb х Ku, где:

Sb – стоимость одного балла с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области.

Bb – количество баллов;

Ku – поправочный Коэффициент, увязывающий выполнение целевых показателей эффективности работы заместителя руководителя с достижением целевых показателей эффективности работы образовательной организации (далее – коэффициент).

Размер коэффициента определен в зависимости от количества баллов по итогам выполнения целевых показателей эффективности работы образовательной организации в таблице № 1.

Таблица № 1

|  |  |
| --- | --- |
| Количество баллов по итогам выполнения целевых показателей эффективности работы образовательной организации | Коэффициент, (Ku) |
| 100-95 | 1,0 |
| 94-90 | 0,95 |
| 89-85 | 0,9 |
| 84-80 | 0,85 |
| 79-75 | 0,8 |
| 74-70 | 0,75 |
| 69-65 | 0,7 |
| 64-60 | 0,65 |
| 59-45 | 0,6 |
| 44-30 | 0,5 |
| Менее 30 | 0 |

2.2.5. Заместитель заведующего образовательной организаций представляет сведения о выполнении целевых показателей эффективности работы образовательных организаций, указанных в приложении № 1 к настоящему Положению, за отчетный период (квартал) заведующей до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом

2.2.6. Заведующая в течение 2 рабочих дней с момента поступления к ней сведений о выполнении целевых показателей эффективности работы заместителя руководителя представляет данную информацию в комиссию по распределению стимулирующих выплат МБДОУ г. Иркутска детского сада «Сказка».

В случае установления фактов предоставления недостоверной информации комиссия в срок, указанный в абзаце первом настоящего пункта, возвращает сведения руководителю образовательной организаци для устранения замечаний. Руководитель образовательной организаци в течение 2 рабочих дней с момента возврата сведений устраняет замечания, возвращает сведения комиссии для осуществления проверки в порядке, предусмотренным абзацем первым настоящего пункта.

2.2.7. Комиссия в течение 5 календарных дней с момента поступления сведений о выполнении целевых показателей эффективности работы заместителя руководителя проверяет достоверность представленной информации и принимает решение об установлении размеров премии.

2.2.8. Решение комиссии оформляется протоколом и подписывается председателем и членами комиссии. К протоколу прилагаются таблицы оценки выполнения целевых показателей эффективности работы заместителя руководителя с итоговым значением показателей.

2.2.9. В течение 3 рабочих дней с момента подписания протокола комиссии приказом заведующей устанавливается размер премии заместителю руководителя образовательной организации по итогам работы за отчетный период (квартал).

2.2.10. Заместителю руководителя образовательной организации не выплачивается премия в случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания на заместителя руководителя образовательной организации за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных обязанностей в отчетном периоде;

- наличия фактов нанесения заместителем руководителя своими действиями или бездействием материального ущерба организации;

- появления заместителя руководителя образовательной организации на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения или совершение прогула.

2.2.11. В случае обнаружения фактов представления недостоверной отчетности заместителем руководителя образовательной организации размер премии снижается на 20%.

2.2.12. При увольнении заместителя руководителя образовательной организации до истечения отчетного периода (квартала), за который осуществляется премирование, а также в случае назначения на должность в соответствующем отчетном периоде премия заместителю руководителя образовательной организации начисляется за фактически отработанное время.

2.3. Единовременная премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается заместителю руководителя в зависимости от выполнения условий для осуществления выплат в размере, предусмотренном Приложением № 3 к настоящему Положению.

2.4. Единовременные премии за интенсивность и высокие результаты работы оформляются приказом заведующей, при наличии имеющихся достижений Приложения №2.

Размер единовременных премий установлен в абсолютном выражении с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области и не зависит от фактически отработанного времени в расчетном периоде.

2.5. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

2.5.1. по результатам деятельности образовательных организаций за финансовый год, при условии достижения размера премии с учетом числа полученных баллов не менее 90 процентов за каждый квартал отчетного периода, в размере должностного оклада, но в пределах фонда стимулирующих выплат, предусмотренных пунктом 1.3. раздела 1 настоящего Положения, единовременно.

Заведующая МБДОУ М.Ю. Шигаева

детского сада «Сказка» «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018г.

Приложение №1 к Приложению № 8

Положения о

новой отраслевой системе оплаты труда

работников МБДОУ детского сада «Сказка»г.Иркутска

**Перечень**

критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя заведующего

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**п/п | Наименование показателей | Оценка в баллах | Максимальныйбалл | **Фактический показатель** |
| 1. Критерии оценки эффективности работы организации |
| 1. | Исполнение распоряжений и постановлений Правительства РФ, приказов Министерства образования РФ, нормативных правовых актов министерства образования Иркутской области, постановлений, распоряжений администрации г. Иркутска, приказов начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска, локальных актов ОО (исполнительская дисциплина) | 10 баллов - своевременное и качественное исполнение;5 баллов - наличие одного замечания по срокам и качеству исполнения документов;0 баллов - наличие 2-х замечаний по срокам или качеству исполнения документов;-5 баллов - систематическое неисполнение (более 2-х случаев нарушения сроков или некачественного исполнения документов) |  |  |
| 2. | Участие педагогов, воспитанников в конкурсах, конференциях, мероприятиях федерального, регионального, муниципального уровня, в т.ч. дистанционных (учитывается один более высокий уровень) | 10 баллов - победители и призеры на международном уровне;8 баллов - победители и призеры на всероссийском уровне;6 баллов - победители и призеры на региональном уровне;2 балла - победители и призеры на окружном уровне; |  |  |
| 3. | Своевременное и качественное представление требуемой информации (статистические и иные отчеты, аналитическая информация) | 5 баллов - своевременное и качественное исполнение;-5 баллов - несвоевременное, но качественное исполнение;-5 баллов - своевременное, но некачественное исполнение;-10 баллов - несвоевременное и некачественное исполнение |  |  |
| 4. | Соотношение фактической посещаемости детей и списочного состава | 10 баллов - от 80% и более; 5 баллов - от 70% до 79%; |  |  |
| Совокупность значимости всех критериев в баллах: 35 баллов |
| 2. Критерии оценки эффективности работы заместителя руководителя |
| 5. | Организация образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ДО | 10 баллов - увеличение доли работников, которые имеют навыки практического применения и выполняют требования, обязательные при реализации основной образовательной программы дошкольного образования |  |  |
| 6. | Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, профессиональное разрешение конфликтных ситуаций с участниками образовательных отношений | 5 баллов - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений;-5 баллов - наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений |  |  |
| 7. | Отсутствие предписаний надзорных органов по организации образовательной деятельности | 5 баллов - отсутствие предписаний |  |  |
| 8. | Информационная открытость образовательной организации | 10 баллов - своевременное обновление информации на сайте ОО; |  |  |
| 9. | Организация и проведение научных и методических конференций, семинаров для различных категорий педагогических работников на базе МОО | 10 баллов - организация и проведение; |  |  |
| 10. | Участие в реализации экспериментальной и инновационной деятельности | 10 баллов - наличие присвоенного статуса; |  |  |
| 11. | Создание системы непрерывногопрофессионального роста педагогических работников. Организация, руководство и контроль деятельности методических объединений, творческих, проблемных и иных организационных форм. | 10 баллов - активная деятельность педагогических объединений; |  |  |
| 12. | Соотношение педагогических кадров с квалификационной категорией к общему количеству педагогов | 5 баллов - от 61% и более; 3 балла - не менее 60% |  |  |
| Совокупность значимости всех критериев в баллах: 65 баллов |
| **Итого: 100 баллов** |

Заведующая МБДОУ г. Иркутска \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

детский сад « Сказка»

С критериями ознакомлена \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение №2 к Приложению № 8

Положения о

новой отраслевой системе оплаты труда

работников МБДОУ детского сада «Сказка» г. Иркутска

**Условия для осуществления выплат единовременных премий заместителям руководителей муниципальных образовательных организаций города Иркутска за интенсивность и высокие результаты работы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тип образовательных организаций | Условия для осуществления выплат | Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в тыс. руб.) |
| Дошкольные образовательные организации | Личное участие заместителя руководителя и занятие им призовых мест в различных номинациях в конкурсах, проводимых в сфере образования на городском, областном, российском уровнях | 10 |
| Размещение заместителем руководителя публикаций, связанных с распространением личного педагогического и управленческого опыта в средствах массовой информации  | 3 |

Заведующая МБДОУ г. Иркутска \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

детский сад « Сказка»

С критериями ознакомлена \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Принято на коллективном собрании Согласовано:

16.03.2018 г Председатель ПК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Евсеева Г.В.

Положение

**о новой отраслевой системе оплаты труда работников**

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**

**города Иркутска**

**детского сада «Сказка»**

2018г.