**СОГЛАСОВАНО. УТВЕРЖДАЮ**

Председатель профкома МБДОУ Заведующая МБДОУ г. Иркутска

г. Иркутска детского сада №114 детского сада № 114

Кравченко Светлана Руслановна Тугалукова Галина Григорьевна

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«02» марта 2015г. «02» марта 2015г.

 Приказ от 02.03.2015г. № 01-29-23а/15

  **Положение**

**О новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детского сада №114**

Иркутск 2015г.

**Положение**

**О новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детского сада №114**

1.Общие положения

* 1. Настоящее положение о новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детского сада № 114 (далее - Положение) разработано в соответствии постановлением администрации города Иркутска от 29 декабря 2010г. № 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 № 031-06-3267/10 «Об утверждении Положений о новой отраслевой систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Иркутска».
	2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детского сада № 114, 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 оклада (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.
	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 то же квалификации.
	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.
	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.
	6. Введение в учреждение новой отраслевой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1. Порядок платы труда работников учреждения.
	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 компенсационного характера;
* Перечня видов выплат стимулирующего характера;
* Настоящего Положения;
* Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
* Мнения профсоюзного комитета работников МБДОУ г. Иркутска детского сада№114.
	1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников учреждения формируется на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
	2. ФОТ образовательного учреждения состоит из базовой (постоянной), стимулирующей (переменной) части
	3. 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.
	4. Учреждения 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.
	5. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются приказом заведующей МБДОУ г. Иркутск детского сада №114 не ниже минимальных окладов (должностных окладов), утвержденных нормативными правовыми актами администрации г. Иркутска.
	6. Оплата труда работников учреждения включают в себя:
* Оклады (должностные оклады);
* Компенсационные выплаты;
* Стимулирующие выплаты.
	+ 1. Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.
		2. Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников.
		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;
* Персональный повышающий коэффициент.

Размеры повышающих коэффициент для молодых специалистов из числа педагогических работников, условия и порядок их установления определяются муниципальными правовыми актами города Иркутска (Постановление администрации г. Иркутска от 09.06.2011г. № 031-06-1050/11)

* + 1. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент

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

* + 1. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию приведены в приложении №1 к настоящему Положению.
		2. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за специфику работы в отдельном учреждении, группе, приведены в приложении №2 к настоящему Положению.
		3. 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 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 (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 течении соответствующего календарного года и с учетом финансового средства.

* + 1. Работникам устанавливаются компенсационные выплаты предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.,
		2. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.
	1. 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей за фактически отработанное время, как в суммовом, так и в процентном отношении.
		1. При наличии в учреждении экономии фонда оплаты труда ежемесячно производить доплату делопроизводителю за качество и сложность работы связанную с ведением кадрового делопроизводства в сумме 5000рублей.
	3. При наличии в учреждении экономии фонда оплаты труда, а также доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь при чрезвычайных ситуациях (пожар, наводнение, землетрясение), утрата близких (родители, дети), при доходе семьи ниже прожиточного минимума. Условия выплаты материальной помощи и ее размеры устанавливаются Положением о материальной помощи (Приложение №6)
	4. Социальные выплаты устанавливаются Положением о социальных выплатах (Приложение №7).
1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера
	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 № 031-06-1751/18 «О новых отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Иркутска» (с изменениями и дополнениями).
	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 увеличения 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).
	1. 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.

* 1. 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 специальной оценки условий труда. Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда, установленное 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%, 12% к окладу.

 Руководитель учреждения принимает меры по поэтапному проведению по результатам специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, в также уточнения наличия 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 специальной оценки условий труда признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

* 1. 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 законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.
		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.
		2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов. Работникам учреждения доплата за работу в ночное время производится в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.
		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.
		4. Оплата сверхурочной работы составляется за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
	2. 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.

1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера
	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.
	2. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым Положением об оплате труда работников учреждения, относятся следующие виды выплат:

 -выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

 - выплаты за качество выполняемых работ;

 - премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Стимулирование работников учреждения осуществляется на основании критериев оценки профессиональной деятельности работников, определяемые учреждениям 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 №№ 3, 4 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 ограничиваются

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

4.8. Система выплат стимулирующего характера включают в себя:

 - постоянные (6 месяцев) 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 пересматриваются комиссией, созданной в учреждении с участием представительного органа работников (далее комиссия) на полугодие по результатам работы за истекший период. Порядок формирования и деятельности комиссии определяется Положением о комиссии, утвержденным приказом руководителя.

 Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

В целях усиления роли выплат стимулирующего характера учреждение определяет количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка (выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам выплачиваются от 10 баллов и более; учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу от 6 баллов и более). Для определения размера стимулирующих выплат по утвержденным критериям данной категории, вновь прибывшим сотрудникам индивидуальная карта заполняется на период следующий за текущим.

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

4.9.2. В течение каждого периода руководителем 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 на основании сведений (старший воспитатель, заместитель заведующий по АХЧ), а также рекомендаций комиссии. Руководитель учреждения приказом назначает лицо, ответственное за заполнение индивидуальных карт работников. Образец индивидуальной карты работника представлен в Приложении №5 к настоящему Положению.

Лица, ответственные за исполнение индивидуальных карт работников, знакомят работников с данными карты под роспись. После ознакомления настоящие карты на рассмотрение комиссии.

4.9.3. В процессе рассмотрения индивидуальных карт работников комиссия осуществляет проверку подходов к оценке выплат стимулирующего характера по каждому работнику, подсчитывает количество набранных баллов каждым работником в отдельности и общее количество баллов набранных работниками учреждения по категориям.

4.9.4. Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам, делится на общее количество набранных работниками баллов.

 Исходя из количества набранных работником баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество установленных в индивидуальной карте работника баллов. Расчет стоимости суммы средств, предусмотрен на конкретный период – 6 месяцев.

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 руководителя 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 комиссии.

4.9.8. Размеры постоянных выплат стимулирующего характера могут быть пересмотрены и снижены до 50% при следующих обстоятельствах:

 -однократное некачественное исполнение работником учреждения должностных обязанностей, снижение качественных показателей его работы (при проведении образовательной деятельности, участие в методических мероприятиях и т.п.);

 -однократная жалоба со стороны участников образовательного процесса;

 - однократное нарушение санитарно-эпидемиологического режима (не повлекших за собой тяжких последствий);

 - однократное нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности (не повлекшее за собой последствий);

 - однократное нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей (не повлекшее за собой вреда здоровью ребенка);

 - однократное нарушение педагогической и служебной этики не повлекшее за собой вреда участникам образовательного процесса;

 - однократное халатное отношение к сохранности материально – технической базы;

 - наличие ошибок в ведения документации;

 - однократное нарушение правил внутреннего трудового распорядка

 - низкий уровень исполнительской дисциплины.

 *Размеры выплат стимулирующего характера не выплачиваются при следующих обстоятельствах:*

 - грубом нарушении инструкции по охране жизни и здоровья детей (травмы);

 - систематическом нарушении Правил внутреннего трудового распорядка (наличии прогулов (в том числе однократно), нарушение трудовой дисциплины, появлении на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, распитие спиртных напитков на рабочем месте, систематическом курении в рабочее время );

 - порча и потеря государственного имущества;

 - систематическом нарушении педагогической и служебной этики;

 - наличие неоднократных обоснованных жалоб со стороны родителей.

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

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 основным показателям:

 - выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом

 - проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к трудовым (должностным) обязанностям

 *-* выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

 Данные выплаты устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

4.10.2. Конкретный размер единовременных стимулирующих выплат устанавливаются ежемесячно приказом руководителя учреждения с учетом рекомендации комиссии в пределах, предусмотренных на ФОТ средств.

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 29.05.2008г. №28н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессии рабочих» и от 29.05.2008г. №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 |
| 1квалификационный 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 ремонту зданий, кастелянша** |

 ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1квалификационный 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 | Рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1квалификационный уровень | **Делопроизводитель** |

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

 ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня.

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Рабочие профессии, 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 | Старший воспитатель, учитель-логопед. |

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

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень |  |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра диетическая |
| 4 квалификационный уровень |  |

1. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей
	1. Заработная работа руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

 Оплата труда руководителя учреждения (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.

 Должностной оклад заместителя руководителя учреждения, устанавливаются на 50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

* 1. Заместителю руководителя учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда отражается в трудовых договорах. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютном размере.
	2. Заместителю руководителя учреждения, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренных разделом 4 настоящего Положения.

 Размеры и условия стимулирования заместителя руководителя учреждения, устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, действующими в учреждении, на основе порядка и условий установления выплат стимулирующего характера, предусмотренных разделом 4 настоящего Положения.

* 1. Размеры постоянных выплат стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения могут быть пересмотрены при следующих обстоятельствах:

 - некачественное исполнение должностных обязанностей, снижение качественных показателей 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.

1. Индивидуальные условия оплаты труда.
	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.
	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.

* 1. Индивидуальные условия оплаты труда не должны быть хуже, чем условия оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.
1. Заключительные положения
	1. Оплата труда медицинского работника осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

 Медицинскому работнику устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

* 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.

От работодателя: От работников:

Заведующая МБДОУ г. Иркутска Председатель профкома МБДОУ

детского сада № 114 г. Иркутска детского сада № 114

Тугалукова Галина Григорьевна Кравченко Светлана Руслановна

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«02» марта 2015г. «02» марта 2015г.

Приложение № 1

 к Положению о

 новой отраслевой системе оплаты труда

 работников МБДОУ г. Иркутска

детского сада № 114

 Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию в МБДОУ г. Иркутска детском саду №114.

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели квалификации | Размер повышающего коэффициента для педагогических, медицинских работников |
| Высшая квалификационная категория | 0,5 (50%) |
| Первая квалификационная категория | 0,3 (30%) |
| Вторая квалификационная категория | 0,2 (20%) |

 Заведующая\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.Г. Тугалукова

От работодателя: От работников:

Заведующая МБДОУ г. Иркутска Председатель профкома МБДОУ

детского сада № 114 г. Иркутска детского сада № 114

Тугалукова Галина Григорьевна Кравченко Светлана Руслановна

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«02» марта 2015г. «02» марта 2015г.

Приложение № 2

 к Положению о

 новой отраслевой системе оплаты труда

 работников МБДОУ г. Иркутска

 детского сада № 114

 Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за специфику работы в группах компенсирующей направленности МБДОУ г. Иркутска детского сада № 114

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№п/п | Показатели специфики работы | Размер повышающего коэффициента |
| 1. | За работу в муниципальном дошкольном образовательном учреждении в группах компенсирующей направленности (ТНР):* Педагогическим работникам
* Помощникам воспитателя

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 | 0,200,15 |

Заведующая\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.Г. Тугалукова

От работодателя: От работников:

Заведующая МБДОУ г. Иркутска Председатель профкома МБДОУ

детского сада № 114 г. Иркутска детского сада № 114

Тугалукова Галина Григорьевна Кравченко Светлана Руслановна

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«02» марта 2015г. «02» марта 2015г.

 Приложение № 3

 к Положению НСОТ

 МБДОУ г. Иркутска

детского сада № 114

Перечень критериев оценки профессиональной деятельности работников

**Старший воспитатель**

|  |
| --- |
| **Интенсивность и высокие результаты работы:** |

|  |  |
| --- | --- |
| Высокая результативность, качество работы, напряженность, интенсивность труда (подготовка победителей и призеров конкурсов, соревнований, научно-практических конференций различного уровня: от окружного до международного).0-4 | 0 баллов - отсутствие1 балл - участие2 балла - призер3 балла - победитель (город, округ)4 балла – победитель (область) |
| Личное участие в научно-практических конференциях, конкурсах (в т.ч. профессиональных), выставках различного уровня; за создание авторских и адаптационных программ, элективных курсов, новых научно-методических комплексов.1-4 | 1 балл - участие2балла - доклад, публикация (округ, город)3 балла - доклад, публикация (область, РФ) 4 балла - создание авторских и адаптационных программ, элективных курсов, новых научно-методических комплексов  |
| Организация и проведение открытых мероприятий.1-4 | 1 балл - учреждение2 балла – округ3 балла - город, область4 балла - РФ |
| Участие в работе экспертных групп, аттестационных комиссий при аттестации руководящих и педагогических кадров.0-2 | 0 баллов – не участие1 балл - работа в экспертной группе2 балла - работа в аттестационной комиссии |
| Призовые места в конкурсах социального, культурного, здоровьесберегающего и других направлений.1-3 | 1 балл - округ2 балла - город, область3 балла - РФ |
| Организация вариативных форм дошкольного образования и платных дополнительных услуг.0-2 за каждый вид | 0 баллов – отсутствует 1 балл – за каждый вид вариативных форм (ФГОС)2 балла - за каждый вид платных дополнительных услуг (аренда) |
| **Качество выполняемой работы:** |
| Внедрение инновационных методов работы, реализация экспериментальных программ0-3 | 0 баллов – отсутствие1 балл - внедрение 2 балла - результативное внедрение3 балла - реализация экспериментальных программ |
| Работа в окружных и городских методических советах.0-2 | 0 баллов - отсутствие1 балл - округ2 балла - город |
| Активность и результативность в работе с родителями, всеми заинтересованными структурами.0-2 | 0 баллов - отсутствие1 балл - активность2 балла- результативность |
| Сложность и напряженность выполняемой работы в период подготовки учреждения к началу нового учебного года.0-2 | 0 баллов-отсутствие 1 балл- активность2 балла- результативность |
| Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников. Положительные отзывы родителей и детей.0-4 | 0 баллов –наличие жалоб1 балл-отсутствие жалоб2 балла-положительные отзывы родителей3 балла-положительные отзывы сотрудников4 балла- положительные отзывы родителей, детей, сотрудников |
| Качественное исполнение муниципального задания.4-6 | 4 балла-69,9-81% 5 баллов-81-99%6 баллов- 100% |
| Учебно-методическое и информационное обеспечение образовательного процесса в соответствии лицензионными требованиями.0-4 | 0 баллов – не соответствие 1балл-частичное соответствие на 30%2 балла - частичное соответствие на 50%3 балла - частичное соответствие на 70%4 балла - полное соответствие лицензионным требованиям |
| Реализация психолого-педагогических систем оценки, форм, порядка обследования индивидуальных достижений обучающихся. 0-2 | 0 баллов - отсутствие1 балл - реализация2 балла - результативная реализация  |

**Воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель – логопед.**

|  |  |
| --- | --- |
| Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (*работа в рамках пед.площадки*), разработка и внедрение авторских программ и технологий 0-4 | 0 баллов – не участие1 балл - участие2 балла - активное – участие3 балла - результативное участие4 балла - внедрение авторских программ |
| Личное участие в научно-практических конференциях, конкурсах (в т.ч. профессиональных), выставках различного уровня 0-4 | 0 баллов-не участие1 балл - учреждение2 балла – округ, город 3 балла - регион, РФ4 балла – победа в конкурсе |
| Организация и проведение открытых мероприятий различного уровня (том числе утренников)0-4 | 0 баллов - отсутствие1 балл - учреждение2 балла - округ, 3 балла - город4 балла - региональный, РФ |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины0-2 | 0 баллов - отсутствие1 балл - исполнение2 балла - высокий уровень |
| Организация работы по преемственности со школой.0-2 | 0 баллов - отсутствие1балл-организация работы2балла-эффективная организация работы |
| Систематическое повышение профессионального и личностного развития педагога.0-3 | 0 баллов - отсутствие1 балл - на уровне ДОУ2 балла - ИРО, ИПКРО3 балла – на уровне РФ (ВУЗ) |
| **Качество выполняемой работы** |  |
| Сохранение здоровья воспитанников (снижение заболеваемости, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников, и другое).0-4 | 0 баллов – высокая заболеваемость1балл-несистематическая организация и проведение мероприятий2 балла - организация и проведение мероприятий3 балла - систематическая организация и проведение мероприятий4 балла – низкая заболеваемость |
| Внедрение инновационных методов работы, реализация экспериментальных программ.1-3 | 1балл - внедрение инновационных методов работы2балла-результативное внедрение инновационных методов работы3 балла - реализация экспериментальных программ |
| Работа в окружных и городских методических советах.0-3 | 0 баллов – отсутствует1 балл-слушатель2 балла - активный участник3балла - организатор и руководитель окружного и городского МО |
| Активность и результативность в работе с родителями, всеми заинтересованными структурами.0-2 | 0 баллов – отсутствие1 балл - активность2 балла - результативность |
| Сложность и напряженность выполняемой работы в период подготовки учреждения к началу нового учебного года.0-2 | 0 баллов – отсутствие1балл - выполнение 2балла – эффективное выполнение |
| Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников. Положительные отзывы родителей и детей.0-4 | 0 баллов – наличие жалоб1 балл - отсутствие жалоб2 балла - положительные отзывы родителей3 балла - положительные отзывы детей4 балла – положительные отзывы родителей и детей |
| Соотношение фактической посещаемости детей и списочного состава не менее 69,9% (за исключением летнего периода), не менее 55% (в летний период).0-6 | 0 баллов – менее 50% (летом-30%)1 балл - от 50% до 55% (30-40%)2 балла - от 55% до 65% (40-50%)3 балла - от 65% до 69,9% 4 балла – 70% -80%5 баллов – 80%-85%6 баллов - выше 85%  |
| Создание развивающей среды в группе в соответствии с реализуемой общеобразовательной программой. 0-4 | 0 баллов-не соответствует1 балл – с замечаниями2 балла - частично соответствует3балла–полностью соответствует4балла-современность оформления, дизайн |
| Оперативность и качественность выполнение поручений руководителя.0-2 | О баллов-не выполнение1 балл-выполнение2 балла - оперативное и качественное выполнение |
| Длительное исполнение педагогом обязанностей временно отсутствующего работника (более 1 месяца).0-4 | 0 баллов – не исполнение1 балл - 1 неделя2 балла -2- 3 недели3 балла 4 недели4 балла - более месяца  |

От работодателя: От работников:

Заведующая МБДОУ г. Иркутска Председатель профкома МБДОУ

детского сада № 114 г. Иркутска детского сада № 114

Тугалукова Галина Григорьевна Кравченко Светлана Руслановна

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«02» марта 2015г. «02» марта 2015г.

Приложение №4

к Положению о НСОТ

МБДОУ г. Иркутска

детского сада №114

Перечень критериев оценки профессиональной деятельности работников

**Помощник воспитателя, медицинская сестра диетическая.**

|  |
| --- |
| **Раздел 1. Критерии интенсивности и результативности работы:** |
| Участие в образовательном процессе учреждения ( в праздниках, утренниках и т.п. ) **1-3** | 1 балл – в группе2 балла – в учреждении 3балла - округ |
| Сложность и напряженность выполняемой работы в период подготовки учреждения к началу нового учебного года **0-2** | 0 баллов- не выполняет 1балл – выполняет 2балла – качественное выполнение |
| Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения занятий с детьми, привитие им санитарно-гигиенических навыков **0- 10** | 0 баллов – не осуществляет 6 баллов - осуществляет 10 баллов – качественное, эффективное осуществление |
| **Раздел 2. Качество выполняемой работы:** |
|  Активное участие в общественных мероприятиях учреждения. Образцовое содержание помещений , строгое соблюдение санитарных норм **1-3**  | 1 балл – оперативное устранение , 2 балла – участвует, соблюдает 3 балла – активность, образцовое содержание  |
| Соотношение фактической посещаемости детей к списочному составу - не менее 70% ,за исключением летнего периода - не менее 55% **0-2** | 0 баллов – не выполнение 1 балл – 70%; 55% 2 балла – свыше 70%; 55%  |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины **0-3** | 0 баллов – неоднократное нарушение 1 балл – единичное нарушение 2 балла – исполнительность 3 балла – высокий уровень |

**Заместитель заведующей по АХЧ**

|  |
| --- |
| **Раздел 1. Критерии интенсивности и результативности работы:** |
| Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов **0 - 5** | 0 баллов – грубые замечания ,повлекшее за собой последствия 1 балл – повторные замечания 2 балла – многократные замечания 3балла- замечания , не повлекшее за собой последствий 4 балла – единичные замечания 5 баллов – отсутствие замечаний |
| Оперативность устранения технических неполадок **0- 3** | 0 баллов – многократное невыполнение 1 балл – единичное невыполнение 2 балла – выполнение 3 балла - оперативность  |
| Обеспечение бесперебойной работы систем отопления , водоснабжения, канализации и водостоков , электроснабжение учреждения **0 - 3** | 0 баллов – многократное не обеспечение 1 балл – единичное 2 балла – выполнение 3 балла - бесперебойно  |
| Своевременное заключение договоров **0- 2** | 0 баллов – не своевременно 1 балл – заключение 2 балла – оперативность  |
| Укрепление и сохранность материально-технической базы учреждения , своевременная организация списания материальных ценностей , проведение инвентаризации **0 - 2** | 0 баллов – не выполнение 1 балл – выполнение 2 балла – оперативность  |
| Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону **0- 3** | 0 баллов – не своевременно 1 балл – единичные замечания 2 балла – своевременно 3 балла – качество, оперативность |
| Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности, но непосредственно связанной с деятельностью учреждения (выполнение особо важной работы , организация и проведение мероприятий от городского до международного уровня) **0 - 3** | 0 баллов – не выполнение 1 балл – единичное выполнение 2 балла – многократное выполнение 3 балла – эффективность |
| **Раздел 2. Качество выполняемой работы:** |
| Организация проведения генеральных уборок, содержания участка, помещений в соответствии с требованиями Сан ПиН **0- 2** | 0 баллов – не выполнение 1 балл - выполнение 2 балла – качество  |
|  Оперативность и качественность выполнения поручений руководителя **0 - 1** | 0 баллов – не выполнение 1 балл - выполнение  |
| Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала учреждения **0 -1**  | 0 баллов – не осуществляет 1 балл - качество осуществления |
| Отсутствие больничных листов за предыдущий период **0 - 2** | 0 баллов – имеются 1 балл – единично 2 балла – отсутствуют  |

**Делопроизводитель, кастелянша, оператор стиральных машин, уборщик служебных помещений, сторож, дворник.**

|  |
| --- |
| **Раздел 1. Критерии интенсивности и результативности работы:** |
|  Обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПиН **0 - 2** | 0 баллов – невыполнение1 балл – единичное невыполнение 2 балла – качество выполнения  |
|  За обеспечение сохранности оборудования, качественное выполнение работ, связанных с организацией проведением ремонта **0 - 3** | 0 баллов – невыполнение 1 балл – единичное невыполнение 2балла – выполнение 3 балла – качество выполнения |
| **Раздел 2. Качество выполняемой работы:** |
| За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчётов, отсутствие замечаний, жалоб и др.) **0 - 5** | 0 баллов – неисполнение 1 балл – неоднократное исполнение 2 балла – единичное неисполнение 3 балла – исполнение 4 балла – оперативное исполнение 5 баллов – высокий уровень |
| За качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы **0 - 3** | 0 баллов – невыполнение 1 балл – единичное исполнение 2 балла – неоднократное исполнение 3балла–качество, оперативность |

Приложение № 5

 к Положению о

 новой отраслевой системе оплаты труда

 работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 114

**Образец индивидуальной карты работника для определения размера стимулирующих выплат**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера | Оценка критериев в баллах | Выплаты стимулирующего характера, установленные в баллах | Итого размер стимулирующих выплат в руб. |
| Количество баллов | Стоимость 1балла (руб.) |  |
|  | **Раздел1:** Интенсивность и высокие показатели работы |
| 1 |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |
|  | **Раздел 2**: Качество выполняемой работы |
| 1 |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |
| … | Итого |  |  |  |  |

Председатель комиссии

учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Члены комиссии

учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Мнение профсоюзного комитета

 работников учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

С данными карты для определения

стимулирующих выплат ознакомлен (а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 дата подпись

 От работодателя: От работников:

Заведующая МБДОУ г. Иркутска Председатель профкома МБДОУ

детского сада № 114 г. Иркутска детского сада № 114

Тугалукова Галина Григорьевна Кравченко Светлана Руслановна

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«02» марта 2015г. «02» марта 2015г.

Положению № 6 к Положению о

 новой отраслевой системе оплаты труда

 работников МБДОУ

 г. Иркутска детского сада № 114

**Положение об оказании материальной помощи**

**Общие положения**

 При наличии в учреждении экономии фонда оплаты труда, а так же доходов от деятельности, приносящей доход, работникам учреждения по заявлению и предоставлению подтверждающих документов возможно предоставление материальной помощи.

**Условия материальных выплат и их размеры.**

1. При чрезвычайных ситуациях (пожар, наводнение, землетрясение) материальная помощь составляет до 10000 (десять тысяч) рублей.
2. При утрате близких родственников (родителей, детей, супругов) материальная помощь составляет до 5000 (пять тысяч) рублей.
3. При доходе семьи ниже прожиточного минимума материальная помощь составляет до 5000 (пять тысяч) рублей.

**Заключительные положения.**

 Положение о материальной помощи действует на период действия Положения о новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детского сада № 114

От работодателя: От работников:

Заведующая МБДОУ г. Иркутска Председатель профкома МБДОУ

детского сада № 114 г. Иркутска детского сада № 114

Тугалукова Галина Григорьевна Кравченко Светлана Руслановна

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«02» марта 2015г. «02» марта 2015г.

Положению № 7 к Положению о

 новой отраслевой системе оплаты труда

 работников МБДОУ г. Иркутска

 детского сада№ 114

**Положение о социальных выплатах**

**Общие положения**

 При наличии в учреждении экономии фонда оплаты труда, а также доходов от деятельности, приносящей доход, работникам учреждения по заявлению и предоставлению подтверждающих документов возможны социальные выплаты.

**Условия социальных выплат и их размеры.**

1. Юбилейные даты профессиональной деятельности: 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55 лет социальные выплаты составляют до 5000 (пять тысяч) рублей
2. Личные юбилейные даты: 50, 55, 60, 65, 70 лет социальные выплаты составляют о 5000 (пять тысяч) рублей.

**Заключительные положения.**

 Положение о социальных выплатах действует на период действия Положения о новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детского сада № 114

От работодателя: От работников:

Заведующая МБДОУ г. Иркутска Председатель профкома МБДОУ

детского сада № 114 г. Иркутска детского сада № 114

Тугалукова Галина Григорьевна Кравченко Светлана Руслановна

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«02» марта 2015г. «02» марта 2015г.