

СОГЛАСОВАНО
Представитель
трудового коллектива

«21» апреля 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
г. Иркутска детским садом №13
_____ Е.А. Кузьминых
«21» апреля 2021 г.,
приказ №

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА ИРКУТСКА
ДЕТСКОГО САДА № 133**

Обсуждено и принято на общем собрании работников
МБДОУ г. Иркутска детского сада № 133
Протокол № от «21» апреля 2021 г.

Иркутск, 2021 г.

СОГЛАСОВАНО
Представитель
трудоуого коллектива

«21» апреля 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
г. Иркутска детским садом №13



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА ИРКУТСКА
ДЕТСКОГО САДА № 133**

Обсуждено и принято на общем собрании работников
МБДОУ г. Иркутска детского сада № 133
Протокол № от «21» апреля 2021 г.

Иркутск, 2021 г.

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детского сада № 133 (далее – Положение) устанавливает основы определения условий оплаты труда работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 133 (далее Учреждение), в соответствии с Постановлением администрации города Иркутска от 11 сентября 2019г. №031-06-717/9 «Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных департаменту образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности», с Постановлением администрации города Иркутска «О внесении изменения в приложение № 1к примерному Положению об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных департаменту образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности» от 03.03.2020 года № 031-06-97/0, с Постановлением администрации города Иркутска «О внесении изменений в постановление администрации города Иркутска от 11 сентября 2019 года № 031-06-717/9» от 26.01.2021 года № 031-06-23/21.

2. Все выплаты по настоящему Положению производится за счет средств, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детского сада № 133 (далее по тексту – Учреждение, МБДОУ) на оплату труда в соответствующем финансовом году.

ГЛАВА 2.

ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Иркутской области, настоящим Положением и муниципальными правовыми актами города Иркутска.

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 3) Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;
- 4) Обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- 5) Перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) Перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) Системы нормирования труда, устанавливаемой коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых) и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 8) Дифференциации заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, квалификации и стажа работы, условий труда;
- 9) Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, автономных

учреждений, подведомственных департаменту образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по видам экономической деятельности: «Образование дошкольное», «Образование основное общее», «Образование начальное общее», «Образование среднее общее», «Образование дополнительное детей и взрослых», утвержденное постановлением администрации города Иркутска от 11 сентября 2019 года № 031-06-717/9 с изменениями и дополнениями (далее по тексту – примерное Положение)

3. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда, установленной в соответствии с пунктами 1, 2 настоящего Положения.

4. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области, установленных Правительством Российской Федерации базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

5. Заработная плата работников Учреждения (без учета выплат стимулирующего характера, за исключением выплат за квалификационную категорию), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера, за исключением выплат за квалификационную категорию), выплачиваемой работникам Учреждения до вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

6. Оплата труда работников по совместительству производится пропорционально отработанному времени, исходя из оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением или в зависимости от выработки рабочего времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, исходя из оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением или в зависимости от выполненного объема работ.

7. Определение размеров заработной платы работников по основной должности (профессии) и должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

8. Работникам Учреждения, занимающим штатную должность, профессию с неполным рабочим днем, доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

9. Доля расходов на оплату труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда муниципального учреждения составляет до 55%.

Настоящее Положение об оплате труда работников предусматривает распределение наименований профессий (должностей) работников Учреждения на административно - управленческий персонал, педагогический персонал и вспомогательный персонал, в том числе учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал.

10. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на этапе составления проекта бюджета города Иркутска на очередной финансовый год и плановый период.

11. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников

самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий по итогам работы за месяц (квартал), но не ниже размеров доплат и надбавок компенсационного характера и не выше размеров надбавок стимулирующего характера, размера премирования определенных настоящим Положением, с учетом требований статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

12. Объем средств на надбавки стимулирующего характера, премии работникам Учреждения составляет не менее 30 % фонда оплаты труда Учреждения.

ГЛАВА 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, премий.

2. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения (за исключением руководителя, его заместителей) устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

3. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), и по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

4. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп), за исключением руководителя Учреждения, его заместителей, определены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

5. Для работников, выполняющих одинаковые работы и занимающих одинаковые должности (профессии), устанавливаются одинаковые размеры окладов (должностных окладов).

6. Повышение размеров окладов (должностных окладов) работников учреждения осуществляется путем внесения изменений в настоящее Положение.

ГЛАВА 4. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Работникам Учреждения, включая руководителя, его заместителей, устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

- 1) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2. Доплаты и надбавки компенсационного характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, определяются в процентах к окладу (должностному окладу).

3. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке

условий труда».

Руководитель Учреждения обязан проводить специальную оценку условий труда в порядке и сроки, установленные законодательством. Конкретные размеры доплат и надбавок устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, коллективным договором, трудовым договором.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4. К надбавкам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

- 1) районный коэффициент;
- 2) процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области.

Конкретные размеры районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области и условия их применения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах экономии фонда оплаты труда.

6. Размеры доплат, указанных в пункте 5 настоящего Положения, составляют:

- 1) за совмещение профессий (должностей) в размере 100 % от оклада (должностного оклада) по совмещаемой профессии (должности);
- 2) за расширение зон обслуживания в размере 100 % от оклада (должностного оклада);
- 3) за увеличение объема работы в размере 100 % от оклада (должностного оклада);
- 4) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (на период болезни сотрудника, на период очередного отпуска работника и т.д.) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере 100 % от оклада (должностного оклада).

Доплаты и надбавки при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных пунктом 5 настоящего Положения, определены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

7. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьями 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации при наличии письменного согласия работников и на основании приказа руководителя учреждения.

8. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения устанавливается в размере 35 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

9. Перечень доплат и надбавок компенсационного характера, размеры и условия их осуществления закрепляются настоящим Положением

Размеры доплат и надбавок компенсационного характера устанавливаются в пределах объема фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий финансовый год, а также конкретизируются в трудовых договорах с работниками.

10. Перечень доплат и надбавок компенсационного характера, перечисленных в главе 4 настоящего Положения является исчерпывающим.

ГЛАВА 5. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМУЧРЕЖДЕНИЯ

1. Работникам Учреждения, включая руководителя, его заместителей, могут устанавливаться следующие виды надбавок стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ.

Данный перечень видов надбавок стимулирующего характера является исчерпывающим.

2. Перечень надбавок стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления закрепляются настоящим Положением.

3. Надбавки стимулирующего характера определяются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника в пределах фонда оплаты труда.

4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения, руководителю Учреждения, заместителям руководителя в зависимости от выполнения показателей эффективности их деятельности, фактической нагрузки, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом Учреждения, а также обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

5. Порядок, размеры и условия установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, показатели эффективности деятельности работников, заместителей руководителя и критерии их оценки устанавливаются настоящим Положением об оплате труда работников Учреждения с учетом наименований должностей и профессий работников.

6. Порядок и условия установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, показатели эффективности деятельности руководителя Учреждения, и критерии их оценки устанавливаются приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

7. Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в Приложении № 3 к настоящему Положению.

1) работникам Учреждения, заместителям руководителя - приказом руководителя Учреждения на срок от 1 месяца до 1 года;

2) руководителю Учреждения - приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска на срок до 1 года.

8. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по всем показателям эффективности деятельности не может превышать 100 % оклада (должностного оклада).

9. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

1) педагогическим работникам Учреждения, имеющим квалификационную категорию, установленную в порядке, определенном Правительством Российской Федерации, в размерах:

а) 50% оклада (должностного оклада) за наличие высшей квалификационной категории с даты принятия решения соответствующей аттестационной комиссией. Для педагогических работников надбавка определяется пропорционально объему учебной (педагогической) нагрузки и отработанному времени;

б) 30% оклада (должностного оклада) за наличие первой квалификационной категории с даты принятия решения соответствующей аттестационной комиссией. Для педагогических работников надбавка определяется пропорционально объему учебной (педагогической) нагрузки и отработанному времени;

2) педагогическим работникам Учреждения, которым присвоена ученая степень и (или) почетное звание, либо награжденным орденом и (или) медалью Российской Федерации и (или) СССР в размерах:

а) 20% оклада (должностного оклада) за ученую степень доктора наук и (или) за почетное звание, начинающееся со слова «Народный», и (или) награжденному орденом Российской

Федерации и (или) СССР;

б) 15% оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук и (или) почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», «Заслуженный учитель Российской Федерации» и т.д.), и (или) награжденному медалью Российской Федерации и (или) СССР.

При наличии оснований для установления ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени и (или) почетного звания устанавливается стимулирующая надбавка по одному из оснований, имеющему большее значение;

3) 5% от оклада (должностного оклада) работникам Учреждения, имеющим ведомственные (отраслевые) награды или звания.

10. Работникам Учреждения, включая заместителей руководителя, надбавки стимулирующего характера устанавливаются пропорционально фактически отработанному времени в отношении каждого наименования должности (профессии) работника.

11. Конкретный размер ежемесячной надбавки за качество работы работникам Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения.

ГЛАВА 6.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Работникам Учреждения, включая руководителя, его заместителей, в целях их поощрения могут выплачиваться следующие виды премий:

- 1) по итогам работы за месяц либо за квартал;
- 2) по итогам работы за год;
- 3) за выполнение особо важного и сложного задания.

2. Перечень премий, порядок и условия их выплаты работникам Учреждения, закрепляются настоящим Положением.

3. Премия по итогам работы за месяц, квартал устанавливается пропорционально фактически отработанному времени на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности.

4. Период - месяц, квартал (заместителям руководителя), за который выплачивается премия по итогам работы, устанавливается настоящим Положением, в отношении должностей (профессий) по профессионально-квалификационным группам.

5. Размер премии определяется в абсолютном значении.

6. Оценка эффективности деятельности работников Учреждения производится ежемесячно, заместителей руководителя – один раз в квартал, на основании настоящего Положения, при условии достижения показателей эффективности деятельности работников. Показатели эффективности деятельности работников Учреждения определены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

7. Оценка эффективности деятельности работников Учреждения (в том числе заместителей руководителя) осуществляется комиссией, созданной в Учреждении с участием представительного органа работников (далее - Комиссия). Порядок формирования и деятельности комиссии определяется Положением о комиссии по оценке эффективности деятельности работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 133.

8. В процессе рассмотрения отчетных данных о выполнении показателей эффективности деятельности работников Учреждения комиссия подсчитывает количество набранных баллов каждым работником в отдельности и общее количество баллов, набранных работниками Учреждения по профессионально - квалификационным группам (далее - ПКГ).

9. Общий премиальный фонд оплаты труда по итогам работы за месяц в разрезе ПКГ определяется комиссией.

10. Стоимость одного балла (S_b , руб.) рассчитывается путем деления суммы средств, предусмотренных на премию по итогам работы за месяц для каждой ПКГ работников (для заместителей руководителя за квартал) на общее количество набранных работниками по ПКГ баллов по формуле:

$$S_b = V/B,$$

где: V - сумма средств, предусмотренных на премию за месяц (для заместителей руководителя за квартал) для каждой ПКГ работников (руб.) без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области;

B - общее количество набранных работниками по ПКГ баллов за месяц (для заместителей руководителя за квартал).

11. Размер премии работнику (R_p , руб.) по итогам работы за месяц (для заместителей руководителя за квартал) определяется исходя из количества набранных работником баллов по формуле:

$$R_p = S_b \times K_b$$

где: S_b - стоимость одного балла без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области за месяц (для заместителей руководителя за квартал);

K_b - количество установленных в отчете о выполнении показателей эффективности деятельности работника Учреждения баллов за месяц (для заместителей руководителя за квартал).

12. Премия по итогам работы за месяц, заместителям руководителя за квартал, выплачивается всем работникам Учреждения, набравшим количество баллов больше 0.

Премия по итогам работы за месяц, либо квартал работникам Учреждения выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области.

13. Комиссия принимает решение о размере устанавливаемой работникам Учреждения премии по итогам работы за месяц большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом.

14. На основании протокола комиссии руководитель Учреждения издает приказ о распределении премии по итогам работы за месяц, заместителям руководителя по итогам работы за квартал на основании набранных ими баллов за выполнение показателей эффективности деятельности.

15. Работникам Учреждения, расторгнувшим трудовой договор, выплата премии производится за фактически отработанное время в текущем отчетном периоде.

16. При расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5, 6, 7, 7.1, 8, 9, 10, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия не выплачивается.

17. Премия по итогам работы за год устанавливается в размере до 100 % месячной заработной платы, исходя из результатов деятельности Учреждения по итогам работы за год, в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения, сложившейся по фактическому исполнению.

18. Для целей определения размера премирования работников Учреждения, включая заместителей руководителя в месячную заработную плату включаются: оклад (должностной оклад), доплаты и надбавки компенсационного характера (за исключением доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), надбавки стимулирующего характера.

19. Премия по итогам работы за год выплачивается одновременно всем работникам Учреждения при выполнении условий выплаты премии по итогам работы за год.

Работникам, принятым на работу в текущем календарном году, премия по итогам работы за год выплачивается пропорционально отработанному времени при выполнении условий выплаты премии по итогам работы за год.

Основными условиями выплаты премии работникам Учреждения по итогам работы за год являются:

1) отсутствие фактов несоблюдения условий трудового договора работником учреждения;

- 2) соблюдение правил и норм по охране труда;
 - 3) отсутствие обоснованных жалоб на конкретного работника или на Учреждение в целом.
20. Работникам Учреждения на основании приказа руководителя учреждения может выплачиваться премия за своевременное, добросовестное и качественное выполнение особо важного и сложного задания в размере до 30 % месячной заработной платы. Показатели особо важных и сложных заданий работникам Учреждения определены в Приложении № 5 к настоящему Положению.
21. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) и за год работникам Учреждения не начисляется и не выплачивается в следующих случаях:
- 1) выявление нарушений уставной деятельности Учреждения;
 - 2) наличие нарушений трудовой и производственной дисциплины, трудового законодательства, а также педагогической и служебной этики;
 - 3) наложение дисциплинарного взыскания на работника Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий;
 - 4) совершение прогула, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсичного опьянения, оформленного в установленном порядке;

ГЛАВА 7.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Заработная плата заместителей руководителя, устанавливается при заключении с ними трудовых договоров руководителем Учреждения по согласованию с начальником департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.
 2. Должностной оклад заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-50 % ниже должностного оклада руководителя.
 3. Размеры, порядок и условия установления доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, премий заместителей руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с главами 4, 5, 6 настоящего Положения.
- Премия заместителям руководителя Учреждения выплачивается не чаще, чем один раз в квартал.

ГЛАВА 8.

ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ

1. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации на основании муниципального правового акта администрации города Иркутска.

ГЛАВА 9.

ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. В учреждении устанавливаются повышающие коэффициенты молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 30 лет включительно, поступившим на работу в муниципальное учреждение после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования независимо от формы обучения, а также от

того, выполнялась ли ими педагогическая работа до обучения и (или) в период обучения (далее - молодые специалисты муниципального учреждения).

2. Размер выплат по повышающим коэффициентам, предусмотренным пунктом 1 настоящего Положения, определяется:

1) в первый год работы - в размере 0,4 размера должностного оклада, установленного в Приложении № 1 к настоящему Положению;

2) во второй год работы - в размере 0,24 размера должностного оклада, установленного в Приложении № 1 к настоящему Положению;

3) в третий год работы - в размере 0,16 размера должностного оклада, установленного в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3. Выплаты по повышающему коэффициенту производятся пропорционально объему учебной (педагогической) нагрузки и отработанному времени.

4. В случае выполнения наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой штатной должности педагогического персонала молодым специалистам устанавливаются повышающие коэффициенты к размеру должностного оклада, установленного в Приложении № 1 к настоящему Положению, на основе отнесения дополнительно занимаемой должности к ПКГ. Выплаты по повышающему коэффициенту в данном случае производятся пропорционально объему выполняемой работы.

5. Размер выплат по повышающему коэффициенту не учитывается при определении размера доплат и надбавок компенсационного характера (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области) и размера надбавок стимулирующего характера, размера премий.

6. Выплата молодым специалистам Учреждения осуществляется за счет средств местного бюджета; в текущем году в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово - хозяйственной деятельности Учреждения на текущий финансовый год.

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА ИРКУТСКА ДЕТСКОГО САДА № 133

**Профессиональные квалификационные группы рабочих и
должностей служащих учреждения.**

ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих и должностей служащих учреждения сформированы в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» и от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
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	7100,00
	дворник	7100,00
	уборщик служебных помещений	7100,00
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7340,00
	кастелянша	7260,00

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
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	7500,00

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационные	Должности, отнесенные к квалификационным	Должностной
------------------	--	-------------

уровни	уровням	оклад
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	7340,00

**ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала
первого уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	7340,00

ПКГ должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	7900,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог – психолог	7950,00

Должности работников, не предусмотренных ПКГ

Квалификационные уровни		Должностной оклад
	контрактный управляющий	8030,00

Повышающий коэффициент молодым специалистам

Молодым специалистам	за 1 –й год работы – в размере 0,4 размера от должностного оклада; за 2-й год работы – в размере 0,24 размера от должностного оклада; за 3-й год работы – в размере 0,16 размера от должностного оклада;	Постановление от 11 сентября 2019 N 031-06-717/9 Об оплате труда , дифференциации заработной платы И социальных выплат Работников муниципальных, казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных ДО КСПК администрации города Иркутска.
-------------------------	---	---

**Доплаты и надбавки компенсационного характера при выполнении работ в
других условиях, отклоняющихся от нормальных**

Основание для установления доплат и надбавок компенсационного характера при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер доплат и надбавок
1. За работу в группах компенсирующей направленности:	
1.1 Педагогическим работникам (воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог – психолог)	20 процентов от оклада (должностного оклада)
1.2 Помощникам воспитателя	15 процентов от оклада (должностного оклада)

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работника

(Ф.И.О. работника)

(оцениваемый период _____ г.)

№ п/п	Наименование показателей эффективности деятельности	Количество баллов
1		
2.		
Итого баллов:		
Размер премии		

Председатель комиссии:

(подпись, дата)

(Ф.И.О.)

Работник Учреждения:

(подпись, дата)

(Ф.И.О.)

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда
воспитатель, учитель - логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по
физической культуре.**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Оценка в баллах	Количе ство баллов, максим альный балл	Количе ство набран ных баллов	Форма отчетности
1.	Отсутствие выявленных нарушений контрольно-надзорными органами, ведомственным контролем законодательства, ведение общей документации (табеля учета, план, журнал приема, протоколы род. собраний, тетрадей взаимодействия и т.д.).	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие нарушений; Нарушения имеются 	1 балл « - » 1 балл		Результат проверки, предписание, докладная
2.	Участие педагога в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях международного, всероссийского, регионального, муниципального уровня (учитывается один наиболее высокий уровень)	<ul style="list-style-type: none"> Очное - победитель/призер Участие Отсутствие результатов 	2 балла 1 балл 0 баллов		Наличие подтверждающих документов
3.	Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях международного, всероссийского, регионального, муниципального уровня (учитывается один наиболее высокий уровень)	<ul style="list-style-type: none"> Очное - победитель/призер Участие Отсутствие результатов <p>Максимальный балл</p>	2 балла 1 балл 0 баллов 2 балла		Наличие подтверждающих документов
4.	Трансляция опыта на научно-практических конференциях, семинарах, мастер-классах, методических объединениях, статья в сборнике	<ul style="list-style-type: none"> Курсы, семинары, мастер – классы, МО, статья НПК(трансляция полученных знаний, умений, 	1 балл		Подтверждающие документы (статья, сертификат, выписка из протокола м/о и т.д.)

		навыков) <ul style="list-style-type: none"> Участие в НПК, семинары Максимальный 	2 балла 3 балла		
5.	Активность и результативность в работе с семьями воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> Наличие благоприятного микроклимата, отсутствие конфликтных ситуаций; Наличие фактов конфликтных ситуаций; Активное участие родителей в мероприятиях различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> ДОУ Окружной, муниципальной, региональный, уровень Максимальный балл	0 баллов «-» 2 балла 1 балла 3 балла 4 балла		Отсутствие конфликтных ситуаций Акт служебного расследования Грамота, благодарность, диплом
6.	Соотношение фактической посещаемости детей от списочного состава	<ul style="list-style-type: none"> 69,5% и более Менее 69,5% Работа в период адаптации (группы младшего возраста) Максимальный балл 	2 балл 0 баллов 1 балл 3 балл		Табель посещаемости
7.	Участие в разработке программно – методического сопровождения образовательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> Разработка и внедрение авторской программы Методическая разработка Отсутствие результатов Максимальный балл	2 балла 1 балл 0 баллов 3 балла		Наличие подтверждающих документов

8.	Работа с сайтами педагогической профессиональной направленности и официальным сайтом ДОУ (обновление не реже 1 раза в месяц)	<ul style="list-style-type: none"> Предоставление информации для размещения на сайте ДОУ Ведение страницы на сайте ДОУ Ведение сайта самостоятельно 	1 балл 2 балла 3 балла		Подтверждающие документы (скриншоты с сайта)
9.	Исполнение воспитателями обязанностей временно отсутствующего помощника воспитателя (Образцовое содержание помещений, строгое соблюдение санитарных норм)	<ul style="list-style-type: none"> 0,3 балла - за 1 день (суммарное количество баллов зависит от количества рабочих дней, но не более 6) 	От 0,3 до 6 баллов		Табель (приказ)
10.	Длительное и эффективное исполнение воспитателями обязанностей временно отсутствующего воспитателя (ведение документации на группе, подготовка и проведение мероприятий)	<ul style="list-style-type: none"> 0,3 балла - 1 день - (суммарное количество баллов зависит от количества рабочих дней, но не более 6) 	От 0,3 до 6 баллов		Табель (приказ)
11.	Отсутствие несчастных случаев, нарушений охраны труда, нарушений антит. безопасности	<ul style="list-style-type: none"> отсутствие наличие 	0 баллов «- « 2 балла		Служебное расследование
12.	Интенсивность труда (за выполнение заданий непосредственно связанных с деятельностью учреждения).	<ul style="list-style-type: none"> проведение субботника проведение дезобработки участие в проведении праздничных мероприятий подготовка учреждения к различным мероприятиям 	1 балл 1 балл 1 балл 1 балл		Подтверждающие документы

		<ul style="list-style-type: none"> • участие в комиссии (различные направления) • подготовка документации для участия в конкурсах, смотрах и т.д. 	1 балл		
		максимальный балл	2 балла		
			7 баллов		
Итого:			40 баллов		

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда
Помощник воспитателя**

№ п / п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Количество Баллов, максимальный балл	Количество набранных баллов	Форма отчетности
1	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих надзорных органах и администрации учреждения	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие замечаний Наличие замечаний Максимальный балл	1 балл «-» 1 балл		Предписание, акт, тетрадь санитарного состояния
2	Помощь в осуществлении воспитательных функций. Участие в образовательном процессе учреждения, в том числе в праздниках, утренниках, развлечениях (баллы суммируются)	<ul style="list-style-type: none"> Активное участие Пассивное участие На уровне ДОУ; Не принимает участие Максимальный балл	1 балл 0 баллов 1 баллов 0 баллов 2 балла		Рекомендации педагогов
3	Количество фактической посещаемости детей от списочного состава	<ul style="list-style-type: none"> 69,5% и более Менее 69,5% Работа в период адаптации (группы младшего возраста) Максимальный балл 	2 балл 0 баллов 1 балл 3 балл		Табель посещаемости
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на незаконные действия (бездействие) работника	Отсутствие обоснованных жалоб Наличие обоснованных жалоб	0 балла «-» 2 балла		Заявление (жалоба) от родителей
5	Отсутствие несчастных случаев, нарушений охраны труда, нарушений антит. безопасности	Отсутствие нарушений; Нарушения имеются	0 балла «-» 2 балла		Акт проверки, предписание, докладная
6	Участие и помощь педагогам в создании развивающей среды в ДОУ и на территории для обеспечения разнообразной деятельности воспитанников в соответствии с реализуемыми программами	Активное участие в ДОУ и на территории; Не принимал участие;	1 баллов 0 баллов		Рекомендации педагогов
7	Исполнение обязанностей временно отсутствующего помощника воспитателя (Образцовое содержание помещений, строгое соблюдение санитарных норм)	0,3 балла - 1 день - (суммарное количество баллов зависит от количества рабочих дней, но не более 6	От 0,3 до 6 баллов		Табель учета рабочего времени
8	Интенсивность труда	<ul style="list-style-type: none"> проведение субботника 	2 балл		Оценивает назначенный ответственный

		<ul style="list-style-type: none"> • проведение дополнительных санитарно – эпидемиологических мероприятий <p>Максимальный балл</p>	<p>2 балл</p> <p>4 балла</p>		ый
9	Выполнение поручений руководителя	<ul style="list-style-type: none"> • выполнение <p>максимальный</p>	<p>1балл</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p>		
Максимальное количество баллов:			19 баллов		

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда
Сторож, дворник**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Количество баллов	Количество набранных баллов	Форма отчетности
1	Своевременное реагирование на возникающие ЧС, принятие мер по предотвращению возникновения ЧС и хулиганских действий со стороны посторонних лиц	Своевременное реагирование; принятие мер по предотвращению возникновения ЧС Не своевременное реагирование	3 баллов «-3» баллов		Акт проверки, предписание, докладная
2	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами, ведомственным контролем нарушений в деятельности работника	Отсутствие нарушений; Нарушения имеются	1 балла «-1» баллов		Акт проверки, предписание, докладная
3	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Сохранность обеспечена; Сохранность не обеспечена	0 баллов «-2» баллов		Акт проверки, докладная
4	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности	Отсутствие нарушений; Нарушения имеются	0 балла «-2» баллов		Акт проверки, предписание, докладная
5	Соблюдение правил и инструкций по охране объекта, ведение документации осмотра зданий и территорий.	Соблюдается, ведется; Не соблюдается, не ведется	2 балла 0 баллов		Журналы учета посетителей и осмотра зданий и территорий
6.	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	0,3 балла - 1 день - (суммарное количество баллов зависит от количества рабочих дней, но не более 6	От 0,3 до 6 баллов		Табель учета рабочего времени, приказ
7.	Участие и помощь педагогам в создании развивающей среды в ДОУ и на территории	Активное участие в ДОУ и на территории; Не принимал участие;	1 балл 0 баллов		Оценивает назначенный ответственный

					енный
8.	Интенсивность труда	<ul style="list-style-type: none"> • проведение субботника • проведение дополнительных санитарно – эпидемиологических мероприятий • максимальный балл 	2 балл 2 балл 4 балла		Оценивает назначенный ответственный
9.	Выполнение поручений руководителя	выполнение максимальное	1балл 1 балл 2 балла		Устное и письменное
Максимальное количество баллов				19 баллов	

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда
Уборщик служебных помещений**

№ п/ п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Количество баллов	Количество набранных баллов	Форма отчетности
1	Своевременное реагирование на возникающие ЧС, принятие мер по предотвращению возникновения ЧС и хулиганских действий со стороны посторонних лиц	Своевременное реагирование; принятие мер по предотвращению возникновения ЧС Не своевременное реагирование	3 балл «-3» баллов		Акт проверки, предписание, докладная
2	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами, ведомственным контролем нарушений в деятельности работника	Отсутствие нарушений; Нарушения имеются	1 балла «-1» баллов		Акт проверки, предписание, докладная
3	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Сохранность обеспечена; Сохранность не обеспечена	0 баллов «-2» баллов		Акт проверки, докладная
4	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности	Отсутствие нарушений; Нарушения имеются	0 балла «-2» баллов		Акт проверки, предписание, докладная
5	Интенсивность труда (посещаемость) общее количество посетителей	<ul style="list-style-type: none"> 69,5% и более Менее 69,5% Максимальный балл 	2 балл 0 баллов 2 балл		Табеля посещаемости
6.	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	0,3 балла - 1 день - (суммарное количество баллов зависит от количества рабочих дней, но не более 6	От 0,3 до 6 баллов		Табель учета рабочего времени, приказ
7.	Участие и помощь педагогам в создании развивающей среды в ДОУ и на территории	Активное участие в ДОУ и на территории; Не принимал участие;	1 балл 0 баллов		Оценивает назначенный ответственный
8.	Интенсивность труда	-проведение субботника -проведение дополнительных санитарно–эпидемиологических мероприятий	2 балл 2 балл		Оценивает назначенный ответственный

		-максимальный	4 балла		
9.	Выполнение поручений руководителя	выполнение максимальное	1 балл 1 балл 2 балла		Устное и письменное
Максимальное количество баллов				19 баллов:	

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда
Специалист по кадрам, делопроизводитель**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Количество баллов	Количество набранных баллов	Форма отчетности, содержащая информацию
1	Своевременная, качественная подготовка отчетной, учетной и иной документации, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	Своевременно и качественно; Качественно, но не своевременно; Не качественно и не своевременно	3 баллов 0 баллов «-»3 баллов		Акт проверки, предписание, докладная
2	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами, ведомственным контролем нарушений в деятельности работника	Отсутствие нарушений; Нарушения имеются	1 балла «-1» баллов		Акт проверки, предписание, докладная
3	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности	Отсутствие нарушений; Нарушения имеются	0 баллов «-»2 баллов		Акт проверки, предписание, докладная
4	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения	Выполнено: АИСК ДО, СБИС Сайт ДО Не выполнено Максимальный балл	2 балла 2 балла 1 балл 0 баллов 5 баллов		Приказ, Распоряжение руководителя
5.	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	0,3 балла - 1 день - (суммарное количество баллов зависит от количества рабочих дней, но не более 6	От 0,3 до 6 баллов		
8.	Интенсивность труда	<ul style="list-style-type: none"> • проведение субботника • проведение дополнительных санитарно-эпидемиологических мероприятий • максимальный балл 	2 балл 2 балл 4 балла		Оценивает назначенный ответственный
Максимальное количество баллов 19 баллов					

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

№ п/ п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Количество баллов	Количество во набранных баллов	Форма отчетности, содержащая информацию
1	Поддержание зданий, сооружений, оборудования и механизмов в технически исправном состоянии.	Осуществляется периодический осмотр, проводится текущий ремонт; Периодический осмотр и текущий ремонт проводятся не вовремя, с замечаниями	3 баллов «-3» баллов	;	Журнал заявок с отметкой о выполнении
2	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами, ведомственным контролем нарушений в деятельности работника	Отсутствие нарушений; Нарушения имеются	1 баллов «-1» баллов		Акт проверки, предписание, докладная
3	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Сохранность обеспечена; Сохранность не обеспечена	0 баллов «-2» баллов		Акт проверки, докладная
4	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности	Отсутствие нарушений; Нарушения имеются	0 баллов «-2» баллов		Акт проверки, предписание, докладная
5.	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	0,3 балла - 1 день - (суммарное количество баллов зависит от количества рабочих дней, но не более 6)	От 0,3 до 6 баллов		
6	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено; Не выполнено	3 балла 0 баллов		Распоряжение руководителя
7.	Интенсивность труда	<ul style="list-style-type: none"> • проведение субботника • проведение 	2 балл 2 балл		

		дополнительных санитарно — эпидемиологических мероприятий			
		<ul style="list-style-type: none"> • ремонтные работы • максимальный балл 	2 балла 6 балла		
Максимальное количество			19 баллов		

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда
Оператор стиральных машин, кастелянша**

№ п/ п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Количество баллов	Количество набранных баллов	Форма отчетности
1	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами, ведомственным контролем нарушений в деятельности работника	Отсутствие нарушений; Нарушения имеются	1 балла «-1» баллов		Акт проверки, предписание, докладная
2	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Сохранность обеспечена; Сохранность не обеспечена	0 баллов «-2» баллов		Акт проверки, докладная
3	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности	Отсутствие нарушений; Нарушения имеются	0 балла «-2» баллов		Акт проверки, предписание, докладная
4	Интенсивность труда (посещаемость) общее количество посетителей	<ul style="list-style-type: none"> 69,5% и более Адаптационные группы Максимальный балл 	2 балл 1 балл 3 балл		Табеля посещаемости
5	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	0,3 балла - 1 день - (суммарное количество баллов зависит от количества рабочих дней, но не более 6	От 0,3 до 6 баллов		Табель учета рабочего времени, приказ
6	Участие и помощь педагогам в создании развивающей среды в ДОУ и на территории	Активное участие в ДОУ и на территории; Не принимал участие;	1 балл 0 баллов		Оценивает назначенный ответственный
7	Интенсивность труда	<ul style="list-style-type: none"> проведение субботника проведение дополнительных санитарно – эпидемиологических мероприятий объемные работы по ремонту одежды, материалов максимальный 	2 балл 2 балл 2 балла 6 балла		Оценивает назначенный ответственный

		балл			
8.	Выполнение поручений руководителя	выполнение максимальное	1 балл 1 балл 2 балла		Устное и письменное
Максимальное количество баллов					19 баллов

Контрактный управляющий

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Количество баллов	Форма отчетности, содержащая информацию
1	Своевременное размещение информации в единой информационной системе об осуществлении закупок, документации о закупках, проектов контрактов.	Своевременно; Не своевременно	6 баллов «-»6 баллов	Отчет о размещении информации
2	Своевременное и качественное составление плана-графика закупок и контроль его реализации.	Своевременно и качественно; Своевременно, но с замечаниями; Не своевременно	6 баллов «1» балл «- 6» баллов	Отчет о размещении
3	Заключение контрактов, договоров в соответствии с действующим законодательством РФ.	Своевременное заключение договоров, контрактов; Наличие замечаний	0 баллов «-»5 баллов	Наличие согласованного контракта, договора
4	Своевременное и качественное предоставление отчётов, отсутствие замечаний по сдаче всех видов отчётов.	Своевременность, полнота, достоверность; Не своевременная сдача отчетности	6 баллов «-»5 баллов	Информация о сдаче отчетности
5	Отсутствие замечаний надзорных органов в сфере выполнения работ, оказания услуг по результатам проведённых проверок.	Отсутствие замечаний; Наличие замечаний	1 баллов «-»1 баллов	Акт проверки, предписание, докладная
Максимальное количество баллов				19 баллов

Заместитель заведующего по АХЧ

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Количество баллов	Форма отчетности, содержащая информацию
1	Обеспечение выполнения требований по пожарной безопасности	Отсутствие нарушений; Наличие нарушений	5 баллов «-»5 баллов	Акт проверки, предписание, докладная
2	Исполнение мероприятий по энергосбережению	Своевременное исполнение; Журнал учета ежедневного потребления энергетических ресурсов ведётся с замечаниями	5 баллов «-»5 баллов	Журнал учета энергопотребления
3	Обеспечение выполнения требований по охране труда	Отсутствие нарушений; Наличие нарушений	5 баллов «-»5 баллов	Акт проверки, предписание, докладная
4	Обеспечение выполнения требований по антитеррористической защищенности	Отсутствие нарушений; Наличие нарушений	5 баллов «-»5 баллов	Акт проверки, предписание, докладная
5	Качественная организация контрольно-пропускного режима	Отсутствие замечаний; Наличие замечаний	10 баллов «-»10 баллов	Акт проверки, предписание, докладная
6	Качественное содержание территории учреждения	Отсутствие замечаний; Наличие замечаний	10 баллов «-»10 баллов	Акт проверки, предписание, докладная
7	Создание качественных санитарно-гигиенических условий в помещении	Отсутствие замечаний; Наличие замечаний	10 баллов «-»10 баллов	Акт проверки, предписание, докладная
8	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации, электроснабжения. Оборудования учреждения	Осуществляется периодический осмотр, проводится текущий ремонт; Периодический осмотр и текущий ремонт проводятся не вовремя, с замечаниями	10 баллов «-»10 баллов	Журнал заявок с отметкой о выполнении;
9	Отсутствие нарушений по результатам проверки хозяйственной деятельности учреждения в отчетном периоде	Отсутствие нарушений; Наличие нарушений	10 баллов «-»10 баллов	Акт проверки, предписание, докладная

10	Создание условий по обеспечению безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	Безопасность обеспечена; Имеются нарушения	10 баллов «-»10 баллов	Справка об отсутствии правонарушений в ДОУ и на прилегающей территории
11	Сохранность материально-технической базы учреждения	Сохранность обеспечена в полном объеме; Имеются замечания	0 баллов «-»5 баллов	Акт проверки, предписание, докладная
12	Своевременная организация списания материальных ценностей, постановка на баланс нового оборудования	Своевременно; Не своевременно	5 баллов «-»5 баллов	Акт проверки, предписание, докладная ЦБ
13	Своевременное выполнение мероприятий по предписаниям надзорных органов	Своевременно Не своевременно	5 баллов «-»5 баллов	Отчет заместителя заведующего
14	Своевременная, качественная подготовка отчетной, учетной и иной документации, ее сдача в установленные сроки	Своевременное и качественное исполнение; Неисполнение	10 баллов «-» 10 баллов	Информация о сдаче отчетности
Максимальное количество баллов: 100 баллов				

Заместитель заведующего

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Количество баллов	Форма отчетности, содержащая информацию
1	Качественное и своевременное исполнение распорядительных документов федеральных, региональных, муниципальных органов, в том числе органов управления образованием, МБДОУ (исполнительская дисциплина)	Своевременное и качественное исполнение; Неисполнение	10 баллов «-»10 баллов	Отчет заместителя заведующего МБДОУ
2	Участие педагогов, воспитанников в конкурсах, конференциях, мероприятиях федерального, регионального, муниципального уровня, в том числе дистанционных (учитывается один более высокий уровень)	Очные / дистанционные: Победители и призеры на международном уровне; Победители и призеры на всероссийском уровне; Победители и призеры на региональном уровне; Победители и призеры на муниципальном уровне; Победители и призеры на окружном уровне; Отсутствие результатов	10/7 баллов 8/4 баллов (а) 6/3 баллов (а) 4/1 балл (а) 2 балла 0 баллов	Подтверждающие документы
3	Распространение и обобщение педагогических практик педагогами (учитывается один более высокий уровень)	Очные / дистанционные: На международном уровне; На всероссийском уровне; На региональном уровне; На	10/7 баллов 8/4 баллов (а) 6/3 баллов (а) 4/2 балла	Отчет заместителя заведующего

		муниципальном уровне; На окружном уровне; Отсутствие результатов	2 балла 0 баллов	
4	Соотношение педагогических кадров с квалификационной категорией к общему количеству педагогов	60 % и более; от 55% до 59% от 50% до 54%; менее 50%	15 баллов 10 баллов 5 баллов 0 баллов	Отчет
5	Своевременное и качественное предоставление требуемой информации (статистические и иные отчёты, аналитическая информация)	Своевременное и качественное исполнение; Своевременное, но некачественное исполнение; Несвоевременное и некачественное исполнение	10 баллов 5 баллов «-» 10 баллов	Отчет заместителя заведующего
6	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	Региональный уровень; Отсутствие результатов	15 баллов 0 баллов	Приказ Министерства образования Иркутской области
7	Создание и обеспечение благоприятного морально – психологического климата в коллективе, профессиональное разрешение конфликтных ситуаций с участниками образовательных отношений	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений; Наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	10 баллов «-» 10 баллов	Отсутствие приказа заведующего о дисциплинарной ответственности
8	Отсутствие предписаний надзорных органов по организации образовательной деятельности (в отчётный период)	Отсутствие предписаний; Наличие предписаний	10 баллов «-» 10 баллов	Отчет заместителя заведующего
9	Организация и проведение методических объединений, семинаров для различных категорий педагогических работников на базе МБДОУ	Организация и проведение; Отсутствие результатов	10 баллов 0 баллов	Отчет заместителя заведующего
10	Информационная	Отсутствие	0 баллов;	Отчет заместителя

	открытость муниципального учреждения	замечаний по сайту ДОУ; Наличие замечания по сайту ДОУ	«-» 5 баллов	заведующего
Максимальное количество баллов: 100 баллов				

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ г. Иркутска
детского сада № 133

**Показатели премирования за выполнение особо важного
и сложного задания**

Показатели эффективности деятельности	Размер	Период
Качественная подготовка учреждения к новому учебному году	Не более 30 % месячной заработной платы	1 месяц
Создание условий на территории и прогулочных участках ДОУ в летний оздоровительный период	Не более 30 % месячной заработной платы	1 месяц
Создание условий на территории и прогулочных участках ДОУ в зимний период	Не более 30 % месячной заработной платы	1 месяц
Осуществление деятельности в условиях введения ограничительных мер при угрозе возникновения ЧС	Не более 30 % месячной заработной платы	1 месяц

СОГЛАСОВАНО
Представитель
трудового коллектива

«21» апреля 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
г. Иркутска детским садом №13
_____ Е.А. Кузьминых
«21» апреля 2021 г.,
приказ №

**ПОЛОЖЕНИЕ О СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ГОРОДА ИРКУТСКА ДЕТСКОГО САДА № 133**

Обсуждено и принято на общем собрании работников
МБДОУ г. Иркутска детского сада № 133
Протокол № 2 от «21апреля 2021 г.

Иркутск, 2021 г.

СОГЛАСОВАНО
Представитель
трудоого коллектива

«21» апреля 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
г. Иркутска детским садом №13
Е.А. Кузьминных
«21» апреля 2021 г.,
приказ № 2



**ПОЛОЖЕНИЕ О СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ГОРОДА ИРКУТСКА ДЕТСКОГО САДА № 133**

Обсуждено и принято на общем собрании работников
МБДОУ г. Иркутска детского сада № 133
Протокол № 2 от «21» апреля 2021 г.

Иркутск, 2021 г.

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о социальных выплатах работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детского сада № 133 (далее – Положение о социальных выплатах) определяет основы установления социальных выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детского сада № 133 (далее – МБДОУ).

ГЛАВА 2. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ МБДОУ

2. Работникам МБДОУ, включая заведующего МБДОУ, его заместителей, могут выплачиваться социальные выплаты, не являющиеся частью заработной платой, в соответствии с Положением о социальных выплатах.

3. Положение о социальных выплатах работникам МБДОУ разрабатывается на основании постановления администрации города Иркутска от 11 сентября 2019 г. № 031-06-717/9 «Об оплате труда, дифференциации заработной платы и социальных выплатах работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений города Иркутска, подведомственных департаменту образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска», приложения № 2 к данному постановлению с изменениями и дополнениями и утверждается заведующим МБДОУ в форме локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представительного органа работников.

4. Работникам МБДОУ г. Иркутска детского сада № 133 может выплачиваться материальная помощь в случаях, предусмотренных пунктом 5 настоящего Положения о социальных выплатах.

5. Работникам МБДОУ, включая руководителя, его заместителя, материальная помощь может выплачиваться при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения, в следующих случаях:

1) в случае рождения ребенка – в размере 3 000 рублей (при представлении копии свидетельства о рождении);

2) в случае регистрации брака – в размере 3 000 рублей (при представлении копии свидетельства о регистрации);

3) в связи со смертью работника или близких родственников (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) или лица, находящегося на иждивении (при предоставлении подтверждающих документов), – в размере 5 000 рублей;

4) в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые пять лет со дня рождения работников) – 3 000 рублей;

6. Социальные выплаты производятся:

1) работникам МБДОУ – на основании приказа заведующего МБДОУ при предоставлении в срок не позднее трех месяцев с даты наступления обстоятельств письменного заявления работника и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 5 настоящего Положения о социальных выплатах;

2) в случае смерти работника МБДОУ – на основании приказа заведующего МБДОУ

одному из членов его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего на день его смерти, при предоставлении в срок не позднее трех месяцев со дня смерти письменного заявления и соответствующих документов;

3) заведующему МБДОУ – на основании приказа начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска при предоставлении в срок не позднее трех месяцев с даты наступления обстоятельств письменного заявления заведующего МБДОУ и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 5 настоящего Положения о социальных выплатах;

4) в случае смерти заведующего МБДОУ – на основании приказа начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска одному из членов его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего на день его смерти, при предоставлении в срок не позднее трех месяцев со дня смерти письменного заявления и соответствующих документов.

7. Решение о предоставлении социальной выплаты или об отказе в ее предоставлении принимается руководителем Учреждения в течении 15 календарных дней с даты поступления заявления с приложением соответствующих документов.

В выплате материальной помощи отказывается в следующих случаях:

- 1) не предоставлены документы, подтверждающие обстоятельства, указанные в подпунктах 1-4 пункта 5 настоящего Положения о социальных выплатах;
- 2) отсутствуют обстоятельства, предусмотренные подпунктами 4,5 пункта 5 настоящего Положения о социальных выплатах;
- 3) документы, подтверждающие обстоятельства, указанные в пункте 5 настоящего Положения о социальных выплатах, предоставлены с нарушением сроков, предусмотренных пунктом 6 настоящего Положения о социальных выплатах;
- 4) отсутствует экономия фонда оплаты труда Учреждения.

Решение об отказе в предоставлении социальной выплаты оформляется письменно с указанием причин отказа.

Лица, расторгнувшие трудовой договор до наступления обстоятельств, указанных в пункте 5 настоящего Положения о социальных выплатах, права на предоставление социальных выплат не имеют.

8. Социальные выплаты выплачиваются в течении 30 календарных дней с даты издания приказа руководителя Учреждения, начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска путем перечисления денежных средств с лицевого счета Учреждения на счет кредитной организации по реквизитам, указанным в заявлении.

