

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета МБДОУ
г. Иркутска детского сада №84
Т.В.Рехванова



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ г. Иркутска
детским садом № 84

Т.С. Богданова

Приказ №50 от «30» мая 2022 г



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА ИРКУТСКА
ДЕТСКОГО САДА № 84

Обсуждено и принято на общем собрании работников
МБДОУ г. Иркутска детского сада № 84
Протокол № 3 от «30» мая 2022 г.

Иркутск, 2022 г.

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детского сада № 84 (далее – Положение) устанавливает порядок определения условий оплаты труда работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 84 (далее Учреждение), в соответствии с Постановлением администрации города Иркутска от 11 сентября 2019г. №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» (далее Постановление 717/9), с Постановлением администрации города Иркутска от 02.03.2022 № 031-06-100/22 «Об увеличении (индексации) минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных казенных, бюджетных автономных учреждений, подведомственных департаменту образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, и о внесении изменений в Постановление 717/9.
- 1.2 Все выплаты по настоящему Положению производится за счет средств, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на оплату труда в соответствующем финансовом году.

ГЛАВА 2. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

- 2.1 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, система надбавок стимулирующего характера и система 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.
- 2.2 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 717/9 (далее – примерное Положение)

- 2.3 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.
- 2.4 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.
- 2.5 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.
- 2.6 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.
- 2.7 Определение размеров заработной платы работников по основной должности (профессии) и должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).
- 2.8 Работникам Учреждения, занимающим штатную должность, профессию с неполным рабочим днем, доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.
- 2.9 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 (заведующий, заместитель заведующего, заместитель заведующего по административно-хозяйственной части), педагогический персонал (воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель) и вспомогательный персонал, в том числе учебно-

- вспомогательный (делопроизводитель, специалист по кадрам, контрактный управляющий,) и обслуживающий персонал (помощник воспитателя, кастелянша, уборщик служебных помещений, оператор стиральных машин, сторож, дворник).
- 2.10 Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на этапе составления проекта бюджета города Иркутска на очередной финансовый год и плановый период.
- 2.11 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 примерным Положением. С учетом требований статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации, закрепляет их в настоящем Положении.
- 2.12 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

- 3.1 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.
- 3.2 Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения (за исключением руководителя, его заместителей) устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.
- 3.3 Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), а по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.
- 3.4 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.
- 3.5 Для работников, выполняющих одинаковые работы и занимающих одинаковые должности (профессии), устанавливаются одинаковые размеры окладов (должностных окладов).
- 3.6 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

- 4.1 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).

4.2 Доплаты и надбавки компенсационного характера определяются в процентах к окладу (должностному окладу).

4.3 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.

4.4 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.

4.5 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.

4.6 Размеры доплат, указанных в пункте 4.5 настоящего Положения, составляют:

- 1) за совмещение профессий (должностей) в размере до 100 % от оклада (должностного оклада) по совмещаемой профессии (должности);
- 2) за расширение зон обслуживания в размере до 100 % от оклада (должностного оклада);
- 3) за увеличение объема работы в размере до 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 до 100 % от оклада (должностного оклада).

Доплаты и надбавки при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных пунктом 4.6 настоящего Положения, определены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

4.7 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.

4.8 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.

4.9 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.

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

ГЛАВА 5.

РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

- 5.1 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.
- 5.2 Перечень надбавок стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления закрепляются настоящим Положением.
- 5.3 Надбавки стимулирующего характера определяются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника в пределах фонда оплаты труда.
- 5.4 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.
- 5.5 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 с учетом наименований должностей и профессий работников (Приложение №7).
- 5.6 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.
- 5.7 Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:
- 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.
- 5.8 Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по всем показателям эффективности деятельности не может превышать 100 % оклада (должностного оклада).
- 5.9 Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:
- 1) педагогическим работникам Учреждения, имеющим квалификационную категорию, установленную в порядке, определенном Правительством Российской Федерации, в размерах:
 - 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;

- 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 (при условии соответствия указанной ученой степени и (или) почетного звания, достижений, послуживших основанием для награждения орденом и (или) медалью РФ и (или) СССР, основному профилю профессиональной деятельности работника) в размерах:
- 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;
 - 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 (при условии их соответствия основному профилю профессиональной деятельности работника).
- 5.10 Работникам Учреждения, включая заместителей руководителя, надбавки стимулирующего характера устанавливаются пропорционально фактически отработанному времени в отношении каждого наименования должности (профессии) работника.
- 5.11 Конкретный размер ежемесячной надбавки за качество работы работникам Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения.

ГЛАВА 6.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

- 6.1 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.
- 6.2 Перечень премий, порядок и условия их выплаты работникам Учреждения, закрепляются настоящим Положением.
- 6.3 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.
- Работникам учреждения, отработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, квартале комиссией учреждения снижается количество набранных работником баллов пропорционально фактически отработанному времени.
- 6.4 Период – месяц (работникам Учреждения, за исключением заместителей руководителя), премия выплачивается по итогам работы за период с 01 числа текущего

месяца по 30(31) число текущего месяца. Заместителям руководителя премия устанавливается по итогам работы за квартал. Руководителю Учреждения премия выплачивается в соответствии с порядком, установленным Учредителем.

6.5 Размер премии определяется в абсолютном значении.

При выполнении дополнительных обязанностей, связанных с совмещением профессий (должностей), а также при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, премии начисляются только по основной должности (профессии).

6.6 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 № 3,4,5 к настоящему Положению.

6.7 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 № 84.

6.8 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).

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

6.10 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).

6.11 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).

6.12 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.

6.13 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.

К протоколу комиссии прилагаются отчетные данные о выполнении показателей эффективности деятельности работников Учреждения по форме, определенной в Приложении № 6 к настоящему Положению.

6.14 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.

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

6.16 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.

6.17 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.

6.18 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.

6.19 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.

6.20 Работникам Учреждения на основании приказа руководителя учреждения может выплачиваться премия за своевременное, добросовестное и качественное выполнение особо важного и сложного задания в размере до 100 % месячной заработной платы.

6.21 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

7.1 Заработная плата заведующего Учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора (дополнительного соглашения) начальником департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска по согласованию с заместителем мэра – председателем комитета по бюджетной политике и финансам администрации города Иркутска.

7.2 Заработная плата заместителей руководителя Учреждения устанавливается при заключении с ними трудовых договоров заведующим Учреждения по согласованию с начальником департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

7.3 Размер заработной платы заведующего Учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется с учетом предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заведующего Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего заведующего, его заместителей), установленного соответствующим муниципальным правовым актом администрации города Иркутска, приказом начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

7.4 Заработная плата заведующего Учреждения, которое не осуществляет свою деятельность в связи с капитальным ремонтом здания, состоит из должностного оклада, доплат и надбавок компенсационного характера, предусмотренных положением об оплате труда работников МБДОУ, а также надбавок стимулирующего характера, установленных в связи с присвоением ученой степени, почетного звания по профилю основной профессиональной деятельности, - в случае, если такие надбавки предусмотрены данным Положением об оплате труда работников.

7.5 Должностной оклад заведующего Учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) начальником департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска, по согласованию с заместителем – мэра председателем комитетом по бюджетной политике и финансам администрации города Иркутска в соответствии с Постановлением 717/9.

7.6 Должностной оклад заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10 - 50 % ниже должностного оклада заведующего Учреждения.

7.7 Доплаты и надбавки компенсационного характера, надбавки стимулирующего характера, премии устанавливаются заведующему Учреждения в соответствии с главами 4, 5, 8 настоящего Положения.

7.8 Основанием для выплаты заведующему Учреждения надбавок стимулирующего характера, надбавок и доплат компенсационного характера, премии по итогам работы за квартал, год, премий за выполнение особо важного и сложного задания является приказ начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

7.9 Размеры, порядок и условия установления доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, премий заместителям руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с главами 4, 5, 6 настоящего Положения.

При этом премия заместителям руководителя Учреждения выплачивается не чаще, чем один раз в квартал.

7.10 Оплата труда заведующего Учреждения в текущем году осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово - хозяйственной деятельности Учреждения на текущий финансовый год.

7.11 Надбавки стимулирующего характера, премии по итогам работы за квартал, год, премии за выполнение особо важного и сложного задания заведующего Учреждения выплачиваются в пределах до 5 % бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения на соответствующий финансовый год.

ГЛАВА 8.

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

8.1 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

9.1 В Учреждении устанавливаются повышающие коэффициенты молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, впервые поступившим на работу в Учреждение в соответствии с полученной квалификацией 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).

9.2 Размер выплат по повышающим коэффициентам, предусмотренным пунктом 9.1 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.

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

9.4 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.

9.5 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.

9.6 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.

Профессиональные квалификационные группы рабочих и должностей служащих учреждения

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих и должностей служащих учреждения сформированы в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и от 29.05.2008 № 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	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:	
1 квалификационный разряд	сторож	7526,00
	дворник	7526,00
	уборщик служебных помещений	7526,00
2 квалификационный разряд	кастелянша	7696,00

ПКГ «Общеотраслевые 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:	
4 квалификационный разряд	оператор стиральных машин	7950,00

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	7781,00

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	8290,00

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

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
	Помощник воспитателя	7781,00

ПКГ должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	8374,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог – психолог	8427,00
4 квалификационный уровень	Учитель - логопед	8480,00

Должности работников, не предусмотренных ПКГ

Квалификационные уровни	Должности	Должностной оклад
	Контрактный управляющий	8512,00

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
	Помощник воспитателя	7781,00

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	8374,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог – психолог	8427,00
4 квалификационный уровень	Учитель - логопед	8480,00

Квалификационные уровни	Должности	Должностной оклад
	Контрактный управляющий	8512,00

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

За работу в группах компенсирующей направленности:	
Педагогическим работникам: - учитель-логопед; - воспитатель; - педагог-психолог; - музыкальный руководитель; - инструктор по физической культуре	20 процентов от оклада (должностного оклада)
Другим работникам: - помощник воспитателя	15 процентов от оклада (должностного оклада)

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

За работу в группах компенсирующей направленности:	
Педагогическим работникам: - учитель-логопед; - воспитатель; - педагог-психолог; - музыкальный руководитель; - инструктор по физической культуре	20 процентов от оклада (должностного оклада)
Другим работникам: - помощник воспитателя	15 процентов от оклада (должностного оклада)

Перечень показателей оценки профессиональной деятельности педагогических работников МБДОУ г. Иркутска детский сад № 84

Наименование должности	Показатели	Критерии/ Количество баллов					
		1	2	3	4	5	6
Воспитатель, учитель – логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	<p>1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ и технологий.</p> <p>2. Личное очное представление опыта и воспитанников на разных уровнях (МО, конференции, мастер-классы, открытые занятия)</p> <p>3. Личное очное дистанционное участие и участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, мероприятиях</p> <p>4. Наличие печатных публикаций (сборник)</p> <p>5. Систематическое повышение профессионального и личностного развития педагога</p> <p>6. Ведение сайта</p> <p>7. Организация работы с социумом (преемственность со школой, взаимодействие с музеями, библиотекой и др.)</p> <p>8. Организация и проведение открытых мероприятий различного уровня</p> <p>9. Качественное оформление</p>	экспериментальная работа	- Участие (город);	- Участие (регион);	разработка и внедрение авторских программ и технологий	- Участие (всероссийский);	- Участие (международный);
			- Участие (округ);	- Участие (город, город);			
				округ	город	региональный уровень	международный уровень
			Курсы, семинары (до 72 ч)	профессиональная переподготовка			
			ведение				
			2 формы и более				
			1 активная форма взаимодействия				
			в группе				
			в ДОУ				
			отсутствие				

	всей педагогической документации – планы работы, результаты мониторинга.		замечаний				
10. Сохранение здоровья детей (снижение заболеваемости, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей)	Наличие плана оздоровительной работы, 1-2 мероприятия	План, систематическое проведение 3 и более оздоровительных мероприятий					
11. Создание развивающей среды в группе в соответствии с реализуемой образовательной программой	частично в соответствии с реализуемой образовательной программой	соответствии с реализуемой образовательной программой	в соответствии с реализуемой образовательной программой.				
12. Активность и результативность в работе с родителями воспитанников.	1-2 формы взаимодействия	свыше 3 форм					
13. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) детей.		отсутствие					
14. Исполнительская дисциплина.		отсутствие замечаний					
15. Стабильная посещаемость детьми ДОУ (соотношение фактической посещаемости и списочного состава)					не менее 69,5%		
16. Сложность и напряженность выполняемой работы в период подготовки учреждения к началу нового учебного года.		подготовка и выполнение					

Приложение № 3.1
к Положению об оплате труда работников МБДОУ г. Иркутска детский сад № 84

Перечень показателей оценки профессиональной деятельности работников учебно-вспомогательного персонала МБДОУ г. Иркутска детский сад № 84

Наименование должности	Показатели	Критерии/ Количество баллов			
		1	2	3	4
Помощник воспитателя	1. Участие в образовательном процессе учреждения, в том числе в праздниках, утренниках, развлечениях.	в группе		в учреждении	4
	2. Сложность и напряженность выполняемой работы в период подготовки учреждения к началу нового учебного года.	активность	результативность		
	3. Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения занятий с детьми, привитие им санитарно-гигиенических навыков			привитие детям санитарно-гигиенических навыков	непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения занятий с детьми,
	4. За обеспечение сохранности оборудования, качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта.		выполнение		
	5. Образцовое содержание помещений, строгое соблюдение санитарных норм.	оперативное устранение замечаний		образцовое содержание	
	6. Соотношение фактической посещаемости детей и списочного состава		не менее 70%		
	7. Высокий уровень исполнительской дисциплины.		отсутствие замечаний со стороны воспитателей	отсутствие замечаний со стороны администрации	

Перечень показателей оценки деятельности по рабочим профессиям МДОУ детского сада № 84 г. Иркутска

Наименование должности	Показатели	Критерии/ Количество баллов			
		1	2	3	4
Сторож, кастаняш, дворник, уборщик служебных помещений, оператор стиральных машин	<p>1. Обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПИН.</p> <p>2. За обеспечение сохранности оборудования</p> <p>3. Качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта.</p> <p>4. За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы, качественное ведение документации, своевременное представление отчетов, отсутствие замечаний, жалоб и др.)</p>		выполнение		4
				выполнение	
			участие	выполнение	
				Отсутствие замечаний	

Перечень показателей оценки деятельности по должности служащих МДОУ детского сада № 84 г. Иркутска

Наименование должности	Показатели	Критерии/ Количество баллов			
		1	2	3	4
Специалист по кадрам	1. Обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПИН.		выполнение		
	2. Качественная работа на государственных сайтах		выполнение		
	3. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов				отсутствие
	4. Организация работы в системе СБИС				выполнение
	5. За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы, качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, отсутствие замечаний, жалоб и др.)				отсутствие замечаний

Перечень показателей оценки деятельности по должности служащих МДОУ детского сада № 84 г. Иркутска

Наименование должности	Показатели	Критерии/ Количество баллов			
		1	2	3	4
Делопроизводитель	1. Обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПИН.		выполнение		4
	2. Организация работы по родительской плате		выполнение		
	3. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов				отсутствие
	4. Качественная работа с льготными категориями воспитанников		выполнение		
	5. За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы, качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, отсутствие замечаний, жалоб и др.)				Отсутствие замечаний

Приложение № 4.3
к Положению об оплате труда работников МБДОУ г. Иркутска детский сад № 84

Перечень показателей оценки деятельности по должности, не предусмотренной ПЭГ МДОУ детского сада № 84 г. Иркутска

Наименование должности	Показатели	Критерии/ Количество баллов			
		1	2	3	4
Контрактный управляющий	1. Обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПИН.		выполнение		
	2. Качественная работа на государственных сайтах				выполнение
	3. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов				отсутствие
	4. Своевременное размещение декларация по энергосбережению				выполнение
	5. Участие в проведении закупок (аукцион, котировка и т.д.)				выполнение
	6. Своевременное заключение контрактов				выполнение
	7. За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы, качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, отсутствие замечаний, жалоб и др.)			отсутствие замечаний	

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда
заместителей по воспитательной и методической работе дошкольных
образовательных организаций г. Иркутска**

№ п/п	Показатели	Оценка в баллах
1. Критерии оценки эффективности работы организации		
1	Исполнение распоряжений и постановлений Правительства РФ, приказов Министерства образования РФ, нормативных правовых актов министерства образования Иркутской области, постановлений, распоряжений администрации г. Иркутска, приказов начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска, локальных актов ОО (исполнительская дисциплина)	10 баллов - своевременное и качественное исполнение; 5 баллов - наличие одного замечания по срокам и качеству исполнения документов; 0 баллов - наличие 2-х замечаний по срокам или качеству исполнения документов; -5 баллов - систематическое неисполнение (более 2-х случаев нарушения сроков или некачественного исполнения документов)
2	Участие педагогов, воспитанников в конкурсах, конференциях, мероприятиях федерального, регионального, муниципального уровня, в т.ч. дистанционных (учитывается один более высокий уровень)	10 баллов - победители и призеры на международном уровне; 8 баллов - победители и призеры на всероссийском уровне; 6 баллов - победители и призеры на региональном уровне; 2 балла - победители и призеры на окружном уровне;
3	Своевременное и качественное представление требуемой информации (статистические и иные отчеты, аналитическая информация)	5 баллов - своевременное и качественное исполнение; -5 баллов - несвоевременное, но качественное исполнение; -5 баллов - своевременное, но некачественное исполнение; -10 баллов - несвоевременное и некачественное исполнение
4	Соотношение фактической посещаемости детей и списочного состава	10 баллов - от 80% и более; 5 баллов - от 70% до 79%
5	Соотношение педагогических кадров с квалификационной категорией к общему количеству педагогов	5 баллов - от 61% и более; 3 балла - не менее 60%

Совокупность значимости всех критериев в баллах:**2. Критерии оценки эффективности работы заместителя руководителя**

1	Организация образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ДО	10 баллов - увеличение доли работников, которые имеют навыки практического применения и выполняют требования, обязательные при реализации основной образовательной программы дошкольного образования
2	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, профессиональное разрешение конфликтных ситуаций с участниками образовательных отношений	5 баллов - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений; -5 баллов - наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений
3	Отсутствие предписаний надзорных органов по организации образовательной деятельности	5 баллов - отсутствие предписаний
4	Информационная открытость образовательной организации	10 баллов - своевременное обновление информации на сайте ОО
5	Организация и проведение научных и методических конференций, семинаров для различных категорий педагогических работников на базе МОО	10 баллов - организация и проведение
6	Участие в реализации экспериментальной и инновационной деятельности	10 баллов - наличие присвоенного статуса
7	Создание системы непрерывного профессионального роста педагогических работников. Организация, руководство и контроль деятельности методических объединений, творческих, проблемных и иных организационных форм.	10 баллов - активная деятельность педагогических объединений
8	Соотношение педагогических кадров с квалификационной категорией к общему количеству педагогов	5 баллов - от 61% и более; 3 балла - не менее 60%

Совокупность значимости всех критериев в баллах:**Итого баллов:**

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе дошкольных образовательных организаций г. Иркутска

№ п/п	Показатели	Оценка в баллах
1	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников воспитательно-образовательного процесса, организация питания	<p>10 баллов – отсутствие замечаний по организации питания и несчастных случаев;</p> <p>5 баллов – отсутствие замечаний по организации питания;</p> <p>5 баллов – отсутствие несчастных случаев;</p> <p>0 баллов – наличие замечаний по организации питания;</p> <p>0 баллов – наличие несчастных случаев;</p>
2	Удовлетворенность населения качеством условий по организации ухода и присмотра за детьми (температурный режим, исправность мебели, оборудования в помещениях и на участках, обеспеченность необходимыми хозяйственными материалами и т.д.)	<p>20 баллов – отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) условия в организации;</p> <p>- 10 баллов – наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на условия в организации</p>
3	Своевременное и полное выполнение мероприятий по предписаниям контролирующих служб	<p>10 баллов – полное выполнение мероприятий;</p> <p>0 баллов – невыполнение, неполное выполнение мероприятий</p>
4	Отсутствие нарушений по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности организации в отчетном периоде	<p>-5 баллов – наличие нарушений;</p> <p>0 баллов – отсутствие нарушений</p>
5	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения, оборудования учреждения	<p>10 баллов – обеспечение бесперебойной работы;</p> <p>0 баллов – нарушение в работе всех жизненно важных систем</p>

6	Обеспечение выполнения организацией плана финансово-хозяйственной деятельности по результатам мониторинга выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности	-5 баллов – наличие необоснованных остатков на начало отчетного периода на лицевом счете организации; 0 баллов – отсутствие необоснованных остатков на начало отчетного периода на лицевом счете организации
7	Своевременное оформление документов (заключение договоров, контрактов, заполнение журналов показаний, инструктажей, отчеты и т.д.)	10 баллов – соблюдение; 0 баллов - несоблюдение
8	Укрепление и сохранность материально-технической базы учреждения, своевременная организация списания материальных ценностей, проведение инвентаризации, постановка на баланс нового оборудования	10 баллов – выполнение всех условий; 0 баллов - невыполнение
9	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, сезонам	10 баллов - своевременно; 0 баллов - несвоевременно
10	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала учреждения	10 баллов – выполнение качественного контроля; 0 баллов – невыполнение качественного контроля
11	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности, но непосредственно связанной с деятельностью учреждения (выполнение особо важной работы, организация и проведение мероприятий различного уровня)	10 баллов – выполнение работы; 0 баллов – невыполнение работы
Совокупность значимости всех критериев в баллах:		

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 84

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников
МБДОУ г. Иркутска детского сада № 84

_____ (Ф.И.О. работника, должность)

_____ (оцениваемый период _____ г.)

№ п/п	Показатели	Количество баллов
1		
2		
...		
Итого баллов		
Размер премии		

Председатель комиссии _____ (подпись)

С данными карты для определения стимулирующих выплат ознакомлен(а) _____ расшифровка подписи _____

№ п/п	Показатели	Количество баллов
1		
2		
...		
Итого баллов		
Размер премии		

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 84

Должности, по которым применяются показатели	Показатели эффективной деятельности работников учреждения	Размер выплат в рублях, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области
Заместитель заведующего, педагогические работники	Разработка нормативной документации, положений ДОУ	625 рублей
Заместитель заведующего, педагогические работники	Организация работы по сопровождению студентов-практикантов педагогических колледжей, ВУЗов	312,50 рублей
Педагогические работники, специалист по кадрам, заместитель заведующего	Подготовка и оформление материалов к городским конкурсам «Лучшая ОО по охране труда», «Лучшая ОО по развитию социального партнерства»	625 рублей
Педагогические работники	Подготовка и проведение ПМПК	1875 рублей
Специалист по кадрам, делопроизводитель	Ведение базы АИС КДОУ	625 рублей
Ответственные за ведение сайта (по приказу заведующего)	Функционирование официального сайта ДОУ (своевременное информационное обновление)	625 рублей
Все должности	Изготовление атрибутов к утренникам, театральным инсценировкам	312,50 рублей
Все должности	Пошив костюмов к утренникам, театральным инсценировкам	625 рублей
Заместитель заведующего, педагогические работники	Руководство методическим объединением педагогов	625 рублей
Все должности, кроме помощников воспитателя	Активное участие работников в праздниках ДОУ (роль)	187,50 рублей
Все должности	Работы по озеленению территории, разбивка цветника (подготовка посадочного материала, посадка саженцев, поливка насаждений, обработка почвы)	312,50 рублей
Педагогические работники, специалист по кадрам, делопроизводитель, контрактный управляющий	Уборка помещений после ремонтных работ	187,50 рублей
Педагогические работники, специалист по кадрам, делопроизводитель, контрактный управляющий	Проведение ремонтных работ	625 рублей
Все должности	Оформление ДОУ к новому году (холл, окна)	312,50 рублей
Все должности	Изготовление ледяных скульптур, горок, малых архитектурных форм	312,50 рублей