

Обсуждено и утверждено на заседании
совета трудового коллектива МБДОУ
г. Иркутска детского сада № 72

Протокол № 4 от 02 » 09 2016.

Утверждаю
Заведующий МБДОУ г. Иркутска
детского сада № 72

« 02 » 09 2016г.
Е.Ф. Лещинская



ПОЛОЖЕНИЕ **о новой отраслевой системе оплаты труда работников** **Муниципального бюджетного дошкольного образовательного** **учреждения г. Иркутска детского сада № 72**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Иркутска детского сада № 72 (далее - Положение) разработано в соответствии постановлением администрации города Иркутска от 29 декабря 2010 г. № 031-06-3253/10 «О введении новых отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Иркутска», с приложением № 1 к постановлению администрации города Иркутска от 29 декабря 2010 г. № 031-06-3267/10 «Об утверждении Положений о новой отраслевой систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Иркутска» и изменениями, внесенными Постановлениями администрации города Иркутска от 14.06.2011 № 031-06-1062/11, от 03.11.2011 № 31-06-2507/11, от 22.08.2012 № 031-06-1682/12, от 07.12.2012 № 031-06-2394/12, от 21.01.2014 № 031-06-53/14.

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Иркутска детского сада № 72, финансируемого за счет средств бюджета города Иркутска, (далее - учреждение), подведомственного департаменту образования комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска, а также определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет бюджетных средств и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего

норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, ниже размера минимальной заработной платы в Иркутской области, установленной в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В случае, если сумма фактически начисленной месячной заработной платы выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Иркутской области, работнику работодателем производится соответствующая доплата в размере образовавшейся разницы.

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

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

2. Оплата труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда в учреждении устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

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

- мнения профсоюзного комитета «Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада № 72 г. Иркутска».

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

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

2.4. Базовая часть ФОТ – это гарантированный ФОТ, предназначенный для выплаты окладов (должностных окладов), обеспечивающих материальную компенсацию работникам учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных трудовых функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов

рабочего времени с учетом содержания и условий труда, а также выплат компенсационного характера.

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

2.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются приказом заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Иркутска детского сада № 72 не ниже минимальных окладов (должностных окладов), утвержденных нормативными правовыми актами администрации г. Иркутска.

2.7. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

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

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

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

- за квалификационную категорию;
- за специфику работы в отдельном учреждении, группе;
- молодым специалистам из числа педагогических работников;
- персональный повышающий коэффициент.

Размеры повышающих коэффициентов для молодых специалистов из числа педагогических работников, условия и порядок их установления определяются муниципальными правовыми актами города Иркутска.

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

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

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

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

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

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

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

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

Вновь принятым работникам персональный повышающий коэффициент не устанавливается.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

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

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

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

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

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

2.10. При наличии в учреждении экономии ФОТ, а также доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь в соответствии с Положением о социальных выплатах.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

3.2. В перечень компенсационных выплат включаются:

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

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

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

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

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

3.4. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Руководитель учреждения обязан проводить специальную оценку условий труда в порядке и сроки, установленные законодательством.

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.

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

установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

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

3.5.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

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

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

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

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

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

4.2. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым Положением об оплате труда работников учреждения, относятся следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы в учреждениях образования;
- премиальные выплаты по итогам работы.

устанавливаются стимулирующие выплаты, передаются на рассмотрение (в том числе внесение изменений и дополнений) руководителю учреждения для утверждения приказом.

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

Данные мониторинга заносятся в индивидуальные карты работников на основании сведений старшего воспитателя, заместителя заведующей по АХЧ, а также рекомендаций комиссии. Руководитель учреждения приказом назначает лицо, ответственное за заполнение индивидуальных карт работников. Образец индивидуальной карты работника представлен в Приложении № 5 к настоящему Положению.

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

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

4.9.4. Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера для каждой категории работников, делится на общее количество набранных работниками по категориям баллов (на выплаты стимулирующего характера педагогических работников направляется не менее 70% фонда, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – не более 30%).

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

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

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

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

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

- некачественное исполнение работником учреждения должностных обязанностей, снижение качественных показателей его работы;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- изменение содержания выполняемых трудовых (должностных) обязанностей;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, инструкций по охране жизни и здоровья, нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в общественных мероприятиях, наличие ошибок в ведении документации.

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

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

4.10. Порядок определения размера единовременных выплат стимулирующего характера:

4.10.1. Единовременные выплаты (премии) стимулирующего характера производятся за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом: ремонт помещений детского сада; подготовка прогулочных участков к зимнему и летнему периоду; замена электрики, сантехники; изготовление и пошив костюмов к утренникам, театральным инсценировкам, пошив штор.

- проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к трудовым (должностным) обязанностям: участие в общесадовских мероприятиях; оформление детского сада к праздникам; участие и занятие призовых мест в различных номинациях в конкурсах, проводимых в сфере образования на городском, областном; размещение публикаций, связанных с распространением личного педагогического опыта в средствах массовой информации на городском, областном уровне; прохождение курсовой подготовки на коммерческой основе.

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

- в связи с личными знаменательными датами, праздниками (8 марта, день Учителя, 23 февраля, юбилей детского сада), рождением ребенка, бракосочетанием.

Данные выплаты устанавливаются в соответствии с заявленными

основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

4.10.2. Конкретный размер единовременных стимулирующих выплат устанавливается ежемесячно приказом руководителя учреждения с учетом рекомендаций комиссии - 20 % от ФОТ.

5. Профессиональные квалификационные

группы рабочих и должностей служащих учреждения

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

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

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

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

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

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

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

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

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
I квалификационный уровень	Помощник воспитателя

ПКГ должностей педагогических работников

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

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

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

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

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

Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.2. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения. При установлении компенсационных выплат

характеристика условий труда отражается в трудовых договорах. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютном размере.

6.3. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением о критериях оценки эффективности работы и условиях материального стимулирования заместителя руководителя муниципальной образовательной организации.

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

6.4. Размеры постоянных выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения могут быть пересмотрены при следующих обстоятельствах:

- некачественное исполнение должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- изменение содержания выполняемых трудовых (должностных) обязанностей;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, инструкций по охране жизни и здоровья, нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в общественных мероприятиях, наличие ошибок в ведении документации.

7. Индивидуальные условия оплаты труда

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

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

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

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

7.4. Руководителю учреждения на выплачивается премия за 4 квартал при несоблюдении (недостижении) устанавливаемых приказом заместителя председателя комитета по социальной политике и культуре – начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Иркутской области во исполнение размера соотношения, предусмотренного постановлением администрации г. Иркутска от 14.05.2013 № 031-06-997/13 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы города Иркутска, направленные на повышение эффективности муниципальной системы образования» на 2013 – 2018 годы».

Руководителю учреждения не выплачивается премия за 4 квартал в случае несоблюдения (превышения) предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, установленного на отчетный финансовый год приказом заместителя председателя комитета по социальной политике и культуре - начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска».

8. Заключительные положения

8.1. Оплата труда медицинских работников осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

Медицинским работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

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

Приложение № 1
к Положению о
новой отраслевой системе оплаты труда
работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 72

**Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу)
за квалификационную категорию в
МБДОУ г. Иркутска детского сада № 72**

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента для педагогических, медицинских работников
Высшая квалификационная категория	1,5
Первая квалификационная категория	1,3
Вторая квалификационная категория	1,2

Приложение № 2
к Положению о
новой отраслевой системе оплаты труда
работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 72

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за
специфику работы в группах компенсирующей направленности
МБДОУ г. Иркутска детского сада № 72

№№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	<p>За работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях компенсирующего вида (в группах оздоровительной, компенсирующей и комбинированной направленности):</p> <ul style="list-style-type: none"> - педагогическим работникам - другим работникам <p>Конкретный перечень работников, которым может устанавливаться повышающий коэффициент, определяется руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников данного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с детьми с ограниченными возможностями здоровья или нуждающимися в длительном лечении.</p>	<p style="text-align: center;">0,20 0,15</p>

Перечень критериев оценки профессиональной деятельности работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 72

Учитель – логопед _____

Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера	баллы	Количество баллов				
		1	2	3	4	5
Интенсивность и высокие результаты работы:						
1. Личное участие в профессиональных научно-практических конференциях, выставках, конкурсах различного уровня (баллы суммируются)	0-7	Победитель в интернет - конкурсах	Победитель, доклад, публикация (окружной, городской уровень)	Победитель, доклад, публикация (областной, федеральный уровень)	Победитель, доклад, публикация (областной, федеральный уровень)	Внедрение
2. Создание авторских программ, учебно-методических комплектов (стадия готовности)	0-5				Экспертиза и паспортизация	
3. Своевременное и качественное предоставление требуемой информации (статистические и иные отчеты, аналитическая информация, планы работы)	0/2		Своевременное и качественное исполнение			
4. Руководство практикой студентов, рецензирование методических материалов	0-4				Качественное руководство практикой студентов	
5. Организация и проведение открытых мероприятий различного уровня.	0-4	учреждение	Округ	город	область	
6. Высокий уровень исполнительской	0-2		Отсутствие			

дисциплины.			замечаний			
7. Сложность и напряженность выполняемой работы в период подготовки учреждения к началу нового учебного года (степень участия, август, сентябрь)	0-5					
Качество выполняемой работы: 1. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей.	0/3	Комплексное систематическое проведение оздоровительных мероприятий				положительные отзывы родителей, сотрудников
2. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) детей, работников. Положительные отзывы родителей и детей	0/2-6		Отсутствие жалоб			
3. Выполнение работы, превышающей объемы (количество детей, нуждающихся в коррекционной работе) в рамках должностных обязанностей.	0/3	Качественное проведение логопедической работы с детьми, превышающими нормативное количество				
4. Выполнение требований ОТ и инструкции по охране жизни и здоровья детей во время образовательного процесса	0/2		отсутствие несчастных случаев			
5. Создание условий для реализации образовательной программы (баллы суммируются)	0-3	Наличие и насыщенность центров развития речи в группах ДОУ, логопедическом кабинете	Качество деятельности в соответствии с календарным планом – полнота реализации плана			

6. Использование образовательных технологий	0-2	Систематическое использование ИКТ технологий в образовательной деятельности	Продуктивное использование современных образовательных технологий		
7. Оперативность и качество выполнения поручений руководителя (объем и качество выполняемых поручения)	0-2				
8. Ведение документооборота (в том числе электронного), оформление и ведение портфолио (баллы суммируются)	0/1-4	Отсутствие замечаний		оформление и ведение портфолио	

Перечень критериев оценки профессиональной деятельности работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 72

Воспитатель _____

Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера	Количество баллов					
	баллы	1	2	3	4	5
Интенсивность и высокие результаты работы:						
1. Личное участие в профессиональных научно-практических конференциях, выставках, конкурсах (баллы суммируются).	0-5	победитель в интернет - конкурсах	Победитель, доклад, публикация (окружной, уровень)	Победитель, доклад, публикация (городской уровень)		Победитель, доклад, публикация (областной, федеральный уровень)
2. Создание авторских программ, учебно-методических комплектов.	0/4-5				Экспертиза и паспортизация	Внедрение
3. Организация и проведение открытых мероприятий различного уровня.	0/2-4	учреждение	округ	город	область	
4. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	0-2		Отсутствие замечаний			
5. Своевременное и качественное предоставление требуемой информации (статистические и иные отчеты, аналитическая информация, планы работы), (баллы суммируются)	0/1-4	Своевременное и качественное исполнение		Оформление фотоотчетов и иной документации по итогам мероприятий с детьми (ежемесячно)		

6. Сложность и напряженность выполняемой работы в период подготовки учреждения к началу нового учебного года (степень участия, август, сентябрь)	0-5					
Качество выполняемой работы:						
1. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей.	0/3			Комплексное систематическое проведение оздоровительных мероприятий		
2. Эффективность работы с родителями (баллы суммируются).	0-4	Отсутствие родительской задолженности		Участие родителей в мероприятиях на уровне ДОУ		
3. Соотношение фактической посещаемости детей и списочного состава	0/2		Не менее 69,5 %			
4. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) детей, отзывы родителей и детей	0/1-4	отсутствие жалоб		положительные отзывы родителей и детей		
5. Создание условий для реализации образовательной программы (баллы суммируются)	0/1-3	Насыщенность информационного поля в соответствии с тематической неделей	Качество деятельности в соответствии с комплексно-тематическим планом – полнота реализации плана			
6. Использование образовательных технологий	0-2	Систематическое использование ИКТ	Продуктивное использование			

		технологий в образовательной деятельности	современных образовательных технологий			
7. Выполнение требований ОТ и инструкции по охране жизни и здоровья детей во время образовательного процесса	0-2		отсутствие несчастных случаев в группе			
8. Ведение документооборота (в том числе электронного) оформление и ведение портфолио	0-1-3	Отсутствие замечаний	Оформление и ведение портфолио			100 %
9. Эффективность работы с детьми в адаптационный период (в группах, где больше 80% детей вновь прибывшие) (ноябрь)	0/3-5		80 %	90 %		
10. Санитарно-гигиеническое состояние группы в соответствии требованиям СанПиН	0/2		Образцовое содержание			

Перечень критериев оценки профессиональной деятельности работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 72

Старший воспитатель

Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера	баллы	Количество баллов				
		1	2	3	4	5
Интенсивность и высокие результаты работы:						
1. Подготовка учреждения и педагогов-победителей, призеров конкурсов, соревнований, научно-практических конференций различного уровня	0-4	округ	город	область	РФ	
2. Личное участие в научно-практических конференциях, выставках, конкурсах (в т.ч. профессиональных) различного уровня; (баллы суммируются)	0/1-9	Победитель в интернет-конкурсах		Победитель, доклад, публикация (окружной, городской уровень)		Победитель, доклад, публикация (областной, федеральный уровень)
3. Своевременное и качественное предоставление требуемой информации (статистические и иные отчеты, аналитическая информация, планы работы)	0/2		Своевременное и качественное исполнение			
4. Разработка локальных актов в соответствии с требованиями законодательства	0/2		Своевременное и качественное исполнение			

5. Высокий уровень исполнительской дисциплины (объем, качество выполняемой работы)	0-2	Отсутствие замечаний				
6. Организация и проведение открытых мероприятий.	0-4	учреждение	округ	город,	область	
7. Руководство практикой студентов, рецензирование методических материалов	0/3			Качественное руководство практикой студентов		
Качество выполняемой работы:						
1. Ведение документооборота (в том числе электронного), оформление и ведение портфолио	0/1-4	Отсутствие замечаний		Оформление и ведение портфолио		
2. Учебно-методическое и информационное обеспечение образовательного процесса в соответствии с образовательной программой	0/1-2	частичное	Обеспечение образовательного процесса			
3. Обеспечение распространения опыта педагогов ДОУ, создание ППП, оформление материалов	0/3			В соответствии с планом		
4. Обеспечение соблюдения требований ОТ и инструкции по охране жизни и здоровья детей во время образовательного процесса	0/2		отсутствие несчастных случаев в учреждении			
5. Выполнение муниципального задания (1 раз в квартал)	0/3			Выполнение		
6. Обеспеченность информационной открытости (сайт ДОУ)	0/2		Создан и успешно функционирует сайт ДОУ(систематически обновляется)			
7. Призовые места в конкурсах	0-3	Диплом участника		Диплом победителя		

социального, культурного, здоровьесберегающего и других направлений							
8.Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности, но непосредственно связанной с деятельностью учреждения	0-3					Качественное выполнение	
9.Активность и результативность в работе с родителями, всеми заинтересованными структурами	0-2	Организация мероприятий для родителей учреждения	Организация мероприятий для социума				
10.Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) детей, работников. Положительные отзывы родителей и детей.	0/1-3	отсутствие жалоб	положительные отзывы родителей и детей				
11.Развитие социального партнерства (работа с различными общественными организациями, государственными, муниципальными структурами)	0-2	Работа с различными общественными организациями (совместный план работы)	Наличие договоров о сотрудничестве (1 раз в квартал)				
	55						

Перечень критериев оценки профессиональной деятельности работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 72

Педагог-психолог

Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера	Количество баллов				
	1	2	3	4	5
Интенсивность и высокие результаты работы:					
1. Личное участие в профессиональных научно-практических конференциях, выставках, конкурсах различного уровня (баллы суммируются).	Победитель в интернет - конкурсах		Победитель, доклад, публикация (окружной, городской уровень)		Победитель, доклад, публикация (областной, федеральный уровень)
2. Создание авторских программ, учебно-методических комплектов (стадия готовности)				Экспертиза и паспортизация	Внедрение
3. Своевременное и качественное предоставление требуемой информации (статистические и иные отчеты, аналитическая информация, планы работы)		Своевременное и качественное исполнение			
4. Организация и проведение открытых мероприятий различного уровня.	учреждение	Округ	город	Область, РФ	
5. Высокий уровень исполнительской дисциплины.		Отсутствие замечаний			
Качество выполняемой работы:					
1. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психологического здоровья детей.			Комплексное систематическое проведение диагностической консультативной		

					работы	
2.Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) работников. Положительные отзывы	0/2-6			Отсутствие жалоб		Положительные отзывы родителей и воспитателей о качестве оказываемых услуг
3. Выполнение требований ОТ и инструкции по охране жизни и здоровья детей во время образовательного процесса	0/2			отсутствие несчастных случаев		
4. Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса (баллы суммируются)	0/1-3	Создание условий в группах ДОУ, психологическом кабинете для эмоционального благополучия детей	Качество деятельности в соответствии с календарным планом – полнота реализации плана			
5. Использование образовательных технологий	0-2	Систематическое использование ИКТ-технологий в образовательной деятельности	Продуктивное использование современных образовательных технологий			
6. Организация и контроль работы в адаптационный период детей (по итогам квартала)	0-4					80% лёгкой и средней степени адаптации
7.Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности, но непосредственно связанной с деятельностью учреждения (выполнение особо важной работы)	0/4					Качественное выполнение работы по профилактке

					в отношении несовершенноле- тних детей	
8. Оперативность и качество выполнения поручений руководителя (объем и качество выполняемых поручения)	0-5					
9. Ведение документооборота (в том числе электронного) оформление и ведение портфолио	0/1-4	Отсутствие замечаний		Оформление и ведение портфолио		

Перечень критериев оценки профессиональной деятельности работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 72

Музыкальный руководитель

Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера	Количество баллов	Количество баллов				
		1	2	3	4	5
Интенсивность и высокие результаты работы:	баллы					
1. Личное участие в профессиональных научно-практических конференциях, выставках, конкурсах различного уровня (баллы суммируются).	0-9	Победитель в интернет - конкурсах		Победитель, доклад, публикация (окружной, городской уровень)	Экспертиза и паспортизация	Победитель, доклад, публикация (областной, федеральный уровень) Внедрение
2. Создание авторских программ, учебно-методических комплектов (стадия готовности)	0/4-5					
3. Своевременное и качественное представление требуемой информации (статистические и иные отчеты, аналитическая информация, планы работы)	0/2		Своевременное и качественное исполнение			
4. Организация и проведение открытых мероприятий различного уровня.	2-4		округ	город	область	
5. Подготовка детей -победителей и призеров конкурсов, различного уровня: от окружного до международного.	0-5	округ	город	область	РФ	Международны и
6. Высокий уровень	0-2		Отсутствие			

исполнительской дисциплины.			замечаний		
Качество выполняемой работы:					
1. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья детей.	0/3		Комплексное систематическое проведение оздоровительных мероприятий		
2. Поддержка и развитие одаренных детей (баллы суммируются).	0/2-7		Наличие и выполнение индивидуального маршрута развития		Наличие дипломов участия и побед в конкурсах и фестивалях
3. Активность и результативность в работе с родителями (баллы суммируются).	0/2		Участие родителей в мероприятиях		
4. Создание условий для реализации образовательной программы (баллы суммируются).	0/1-3	Наличие и насыщенность центров музыки и театра в группах ДОУ, музыкальном зале	Качество деятельности в соответствии с календарно-тематическим, годовым планом, полнота реализации плана		
5. Использование образовательных технологий	0/1-3	Систематическое использование ИКТ технологий в образовательной деятельности	Продуктивное использование современных образовательных технологий		
6. Выполнение требований ОТ и инструкции по охране жизни и здоровья детей во время образовательного процесса	0/2		Отсутствие несчастных случаев		
7. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) детей, работников. Положительные отзывы родителей	0/1-4	Отсутствие жалоб		Положительные отзывы родителей, педагогов, детей	

и детей (баллы суммируются) 8. Ведение документооборота, (в том числе электронного), оформление и ведение портфолио	0/1-4	Отсутствие замечаний		Ведение и оформление портфолио		
--	-------	----------------------	--	--------------------------------	--	--

Перечень критериев оценки профессиональной деятельности работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 72

Инструктор по физической культуре

Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера	Количество баллов				
	1	2	3	4	5
Интенсивность и высокие результаты работы:					
1. Личное участие в профессиональных научно-практических конференциях, выставках различного уровня, в конкурсах (баллы суммируются)	Победитель в интернет - конкурсах		Победитель, доклад, публикация (окружной, городской уровень)		Победитель, доклад, публикация (областной, федеральный уровень)
2. Создание авторских программ, учебно-методических комплектов				Экспертиза и паспортизация	Внедрение
3. Организация и проведение открытых мероприятий различного уровня.	учреждение	округ	город	область	РФ, международный
4. Высокий уровень исполнительской дисциплины.		Отсутствие замечаний			
5. Своевременное и качественное предоставление требуемой информации (статистические и иные отчеты, аналитическая информация, планы работы)		Своевременное и качественное исполнение			
Качество выполняемой работы:					
1. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психофизического здоровья детей.			Комплексное систематическое проведение мероприятий по		

педагогов				коррекции ОДА детей			
2. Создание условий для реализации образовательной программы (баллы суммируются)	0-3	Наличие и насыщенность центра физкультуры в группах ДОО, физкультурном зале	Качество деятельности в соответствии с комплексно-тематическим планом – полнота реализации плана				
3. Использование образовательных технологий	0-2	Систематическое использование ИКТ технологий в образовательной деятельности, развивающего оборудования	Продуктивное использование современных образовательных технологий				
4. Эффективность работы с родителями	0/2		Участие родителей в мероприятиях, проектах, конкурсах разного уровня				
5. Выполнение требований ОТ и инструкции по охране жизни и здоровья детей во время образовательного процесса	0/2		отсутствие несчастных случаев в группе				
6. Поддержка и развитие одаренных детей, детей с особенностями развития (баллы суммируются).	0-7		Наличие и выполнение индивидуального маршрута развития				Наличие дипломов участия и побед в конкурсах и фестивалях
7. Качество и результаты коррекционно-оздоровительной работы у детей по итогам года (ОДА)	0/3-5			80-90%	90-95%	100%	
8. Ведение электронного	0/1-4	Отсутствие		Оформление и			

документооборота, оформление и ведение портфолио (баллы суммируются)		замечаний		ведение портфолио		
9. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) детей, работников. Положительные отзывы родителей и детей	0/1-4	Отсутствие жалоб		Положительные отзывы родителей, педагогов, детей.		
	55					

Перечень критериев оценки профессиональной деятельности работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 72

Специалист по кадрам

Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера	Количество баллов					
	Баллы	1	2	3	4	5
Интенсивность и высокие результаты работы: 1. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов и администрации учреждения 2. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности, но непосредственно связанной с деятельностью учреждения 3. Своевременное и качественное предоставление требуемой информации (статистические и иные отчеты, аналитическая информация) 4. Обеспечение выполнения требований к безопасности образовательного процесса и условий СанПиНа. 5. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря	0/3 0/3 0/3 0/3 0/2			Отсутствие		
Качество выполняемых работ: 1. Оперативность и качество выполнения поручений руководителя. 2. Обеспечение электронного документооборота 3. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	0/4 0/4 0/3		Выполнен е	Своевременное и качественное выполнение Качественное выполнение Отсутствие замечаний	Своевременное и качественное выполнение Своевременное и качественное обеспечение	
	25					

**Перечень критериев оценки профессиональной деятельности работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 72
Помощник воспитателя**

Критерия оценки по выплатам стимулирующего характера	Количество баллов					
	баллы	1	2	3	4	5
Интенсивность и высокие результаты работы: 1. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов и администрации учреждения 2. Участие в образовательном процессе учреждения, в том числе в праздниках, утренниках, развлечениях (баллы суммируются)	0/3			Отсутствие замечаний в учреждении		
3. Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения занятий с детьми, привитие им санитарно-гигиенических навыков. 4. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря	0/2		Организация с учетом возраста детей работы по самообслуживанию, соблюдение требований по обеспечению безопасности жизнедеятельности, оказывает детям необходимую помощь,			
5. Сложность и напряженность выполняемой работы в период подготовки учреждения к началу нового учебного года.	0-5		выполнение			
Качество выполняемых работ: 1. Санитарно-гигиеническое состояние группы в соответствии требованиям СанПиН 2. Соотношение фактической посещаемости детей и	0/2		Образцовое содержание			
	0/2		Не менее 69,5 %			

Приложение № 4
к Положению о новой отраслевой
системе оплаты труда работников
МБДОУ г. Иркутска детского сада № 72

Перечень критериев оценки профессиональной деятельности работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 72
Делопроизводитель

Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера	Количество баллов					
	баллы	1	2	3	4	5
Интенсивность и высокие результаты работы: 1. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности, но непосредственно связанной с деятельностью учреждения	0/3			Своевременное и качественное выполнение		
2. Своевременное и качественное предоставление требуемой информации (статистические и иные отчеты, аналитическая информация)	0/3			Своевременное и качественное выполнение		
3. Большой объем подготовки документов в процессе изменения уставных документов, внесение изменений в трудовые договора и др.	0-4				Своевременное и качественное выполнение	
4. Размещение информации на сайте http://bus.gov.ru , http://zakurki.gov.ru	0/2		Своевременное и качественное размещение			
5. Обеспечение выполнения требований к безопасности образовательного процесса и условий СанПиНа.	0/3			Качественное выполнение		
Качество выполняемых работ: 1. Оперативность и качество выполнения поручений руководителя.	0/4					Своевременно и качественно выполнение
2. Обеспечение электронного документооборота	0/3			Своевременное и качественное обеспечение		
3. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	0/3			Отсутствие нарушений		