

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

 Юдина Н.В.
17.11.2015г.

УТВЕРЖДЕНО

заведующий
МБДОУ г. Иркутска
детского сада № 18

 Безрукова Е.С.
от 17.11.2015



ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения города Иркутска детского сада № 18

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 5,
от «17» ноября 2015

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детский сад №18 (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 135, 144, 145 Трудового кодекса РФ.

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детский сад № 18 (далее – Учреждение), повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. В каждом учреждении с учетом настоящего Положения, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области, принимаются положения об оплате труда работников учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

Основные понятия.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Должностной оклад (ставка заработной платы)- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающие коэффициенты.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной

профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы), предусмотренный в зависимости от имеющейся квалификационной категории работника, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательных учреждениях (группах) в зависимости от их типов или видов, повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда руководителя учреждения.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; на работах в местностях с особыми климатическими условиями; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

2. Порядок расчета заработной платы работников Учреждения.

2.1. Заработная плата работников образовательного учреждения (в т.ч. воспитателей, педагогов-психологов, инструкторов по физической культуре, учителей логопедов и дефектологов, музыкальных руководителей и прочих педагогических работников) определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп (Приложение № 1);

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы:

- За квалификационную категорию (устанавливается на период действия квалификационной категории) Приложение № 2;
- За специфику работы в отдельном виде групп Приложение № 3;
- Молодым специалистам из числа педагогических работников. Размер повышающих коэффициентов для молодых специалистов из числа педагогических работников, условия и порядок их установления определяются муниципальными правовыми

актами города Иркутска.

- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.2. Заработная плата работников образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

$Zп = O + K + C + Д + ИВ$, где:

Zп – заработная плата работника;

O – должностной оклад работника;

K – выплаты компенсационного характера;

C – выплаты стимулирующего характера;

Д – доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством;

ИВ – иные выплаты (районный коэффициент и надбавка за работу в южном районе Иркутской области).

2.3. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:

$Zп = Ст + K + C$, где:

Zп – месячная заработная плата;

Ст – должностной оклад педагогического работника;

K – выплаты компенсационного характера;

C – выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. Размеры окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$Ст = Mo \times Kк$, где:

Ст – должностной оклад педагогического работника;

Mo – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Kк – коэффициент квалификации.

2.4. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также

другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.5. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется трудовым договором и устанавливается с учетом коэффициентов, применяемых при установлении должностного оклада руководителя в зависимости от группы оплаты труда.

2.6. Должностной оклад заместителя заведующей по АХР образовательного учреждения устанавливается в размере 50% от должностного оклада заведующей.

2.7. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера для заведующей МБДОУ г. Иркутска детского сада № 18 и заместителя по АХР устанавливаются локальными актами департамента образования г. Иркутска.

2.8. Выплаты стимулирующего характера заведующей учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения образования в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детский сад №18, могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении

работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3.1. Размер оплаты при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер выплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.3. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам образовательных учреждений устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

-интенсивность и высокие результаты работы,

-качество выполняемой работы.

4.2. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.

4.3. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев. Перечень критериев оценки по выплатам стимулирующего характера представлен в Приложении № 4.

4.4. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = (\text{ФОТ ст} - \text{Пр}) / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

Пр.- премия (выплаты единовременного характера);

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

4.5. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

4.6. Выплаты стимулирующего характера работникам МБДОУ г. Иркутска детского сада № 18 проводятся при наличии средств в фонде заработной платы и устанавливаются в абсолютном значении.

5. Организация деятельности комиссии по распределению выплат стимулирующего характера

5.1. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту комиссия), утверждаемая приказом заведующего МБДОУ г. Иркутска детского сада № 18. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера составляет не более 30 % средств на оплату труда.

5.2. Основными задачами комиссии являются:

-оценка результатов деятельности работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 18 в соответствии с критериями;

-рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МБДОУ г. Иркутска детского сада № 18 перечня работников – получателей

стимулирующих выплат;

-подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

5.3. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

старший воспитатель;

представитель первичной профсоюзной организации;

заместитель заведующей по АХР;

члены коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов, а также назначенные приказом заведующей на срок 6 месяцев;

5.4. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности каждого работника в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 18, представленных в Приложении № 2 к настоящему Положению. Аналитическую информацию представляют работники в письменном виде по критериям, в устной форме руководители структурных подразделений (заведующий хозяйством, старший воспитатель) за истекший период.

5.5. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

5.6. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

5.7. На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ г. Иркутска детского сада № 18 в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

5.8. Объем постоянных выплат стимулирующего характера для педагогического персонала составляет 70% от общего объема средств на выплаты стимулирующего характера.

5.9. Объем постоянных выплат стимулирующего характера для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала составляет 30% от общего объема средств на выплаты стимулирующего характера.

5.10 Работники, совмещающие разноименные должности заполняют соответствующие карты с критериями оценки по занимаемым должностям.

6. Порядок и условия выплат единовременного характера (премия)

6.1. выплаты единовременного характера (Премия) — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

6.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование

к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет) работников за добросовестный и многолетний труд в размере 1000 рублей,

при наличии отраслевой награды в размере 500 рублей ежемесячно,
за работу в комиссии по распределению выплат стимулирующего характера в размере 500 рублей,

за руководство первичной профсоюзной организацией 500 рублей ежемесячно,

за активную работу со студентами (демонстрацию практических методов и приемов работы с детьми) в размере 500 рублей,

при прохождении длительного курса лечения и затрат на необходимые медикаменты в размере 1000 рублей (на основании личного заявления работника и соответствующего медицинского заключения),

при утрате близкого родственника по прямой линии (муж, жена, родители, дети) в размере 2000 рублей,

по итогам интенсивной работы за исполнение обязанностей заведующей ДООУ за проработанный месяц в размере 2000 рублей,

по итогам работы с сайтом ДООУ в размере 500 рублей,

по итогам работы в системе АИС в размере 500 рублей,

за работу в городской экспертной комиссии в размере 500 рублей,

за оформление полиграфической наглядности для нужд детского сада в размере 200 рублей,

в связи с необходимостью повышения профессионального и личностного развития педагога, за прохождение платных курсов повышения квалификации возвращать 50% от затраченной педагогом денежной суммы,

по итогам выполнения функций общественного инспектора по охране прав ребенка 700 рублей,

на транспортные расходы, связанные с нуждами ДООУ в размере 100 или 250 рублей,

за исполнение роли на утренниках в размере 150 рублей за одно мероприятие,

за выполнение функций не входящих в должностные инструкции и за большой объём выполняемой работы (уборка музыкального зала) в размере 1500 рублей ежемесячно; уход за цветниками сада в размере 1000 рублей,

помощникам воспитателей за отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора (по результатам оперативной или плановой проверки) в размере 1000 рублей,

6.3. Единовременное премирование работников МБДОУ г. Иркутска детского сада № 18 проводится при наличии средств в фонде заработной платы и устанавливаются в абсолютном значении.

6.4. Педагогические работники ДООУ, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

6.5. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ г. Иркутска детского сада № 18 оформляет приказом.

7. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий).

Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком, или частично (в размере 30% от суммы начисленных баллов), если произошел несчастный случай, повлекший травму легкой степени тяжести;

полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, отпуска;

полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка, при несоблюдении требований администрации (в размере 10% от суммы начисленных баллов) и Устава МБДОУ г. Иркутска детского сада № 18, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей.

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
(Пр. Минздравсоцразвития России №247н от 29 мая 2008)

Наименование должности (профессии)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:
<i>1 квалификационный уровень</i> - помощник воспитателя
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:
<i>1 квалификационный уровень</i> - младший воспитатель
<i>2 квалификационный уровень</i>
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":
<i>1 квалификационный уровень:</i>
<i>1 квалификационный разряд</i> - сторож, дворник, вахтер, уборщик служебных помещений, гардеробщик, подсобный рабочий, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кладовщик
<i>2 квалификационный разряд</i> - кастелянша, подсобный рабочий, оператор хлораторной установки, костюмер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кухонный рабочий, кладовщик
<i>3 квалификационный разряд</i> - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, костюмер, оператор хлораторной установки, машинист сцены
<i>2 квалификационный уровень:</i>
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"
<i>1 квалификационный уровень</i>

<i>4 квалификационный разряд</i> - оператор стиральных машин, костюмер, машинист сцены, водитель, повар
<i>5 квалификационный разряд</i> - кочегар, повар
2 квалификационный уровень
<i>6 квалификационный разряд</i> - оператор стиральных машин, костюмер, машинист сцены, водитель, повар
<i>7 квалификационный разряд</i> - кочегар, повар
3 квалификационный уровень
<i>8 квалификационный разряд</i> - оператор стиральных машин, костюмер, машинист сцены, водитель, повар
4 квалификационный уровень

Рекомендуемые размеры должностных окладов по профессионально квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

Наименование должности (профессии)
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня":
<i>1 квалификационный уровень</i> - Делопроизводитель, кассир, секретарь
<i>2 квалификационный уровень</i>
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня":
<i>1 квалификационный уровень</i> - Лаборант, техник, художник (оформитель)
<i>2 квалификационный уровень</i> - Заведующий складом, заведующий хозяйством, старший лаборант
<i>3 квалификационный уровень</i>
<i>4 квалификационный уровень</i>
<i>5 квалификационный уровень</i>
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

<i>1 квалификационный уровень</i> - Бухгалтер, инженер, специалист по кадрам, экономист
<i>2 квалификационный уровень</i> - Бухгалтер 2 категории, экономист 2 категории
<i>3 квалификационный уровень</i> - Бухгалтер 1 категории, экономист 1 категории
<i>4 квалификационный уровень</i> - Ведущий бухгалтер, ведущий экономист
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"
<i>1 квалификационный уровень</i>
<i>2 квалификационный уровень</i>
<i>3 квалификационный уровень</i>
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал":
<i>1 квалификационный уровень</i> - Инструктор по лечебной физкультуре
<i>2 квалификационный уровень</i> диет сестра
<i>3 квалификационный уровень</i> - Медицинская сестра, медицинская сестра патронажная, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу
<i>5 квалификационный уровень</i> - Старшая медицинская сестра
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры":
<i>2 квалификационный уровень</i> - Врачи-специалисты

Рекомендуемые размеры должностных окладов по профессионально квалификационным группам должностей работников муниципальных учреждений, подведомственным департаменту образования *

Наименование должности (профессии)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:
<i>1 квалификационный уровень</i> - Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель

2 квалификационный уровень - Педагог дополнительного образования, педагог организатор, тренер- преподаватель, концертмейстер, социальный педагог, инструктор- методист

3 квалификационный уровень - Воспитатель, методист, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель

4 квалификационный уровень - Старший воспитатель, старший методист, учитель - дефектолог, учитель- логопед, учитель

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:

1 квалификационный уровень

2 квалификационный уровень

3 квалификационный уровень

**Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих
третьего уровня»**

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Минимальный размер оклада - 5 274 рублей			
1 квалификационный уровень	специалист по кадрам; руководитель физвоспитания; музыкальный руководитель;	1,00	5 274,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория;	1,03	5 433,00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутриведомственная категория; Воспитатель; педагог-психолог	1,04	5 485,00
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"; Старший воспитатель; учитель-логопед; учитель-дефектолог	1,06	5 590,00
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	1,075	5 671,00

**Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих
четвертого уровня»**

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Минимальный размер оклада - 5 671 рублей			
1 квалификационный уровень		1,00	5 671,00
2 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) детского сада;	1,04	5 898,00
3 квалификационный уровень		1,05	5 954,00

Приложение 2

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию в МБДОУ г. Иркутска детском саду № 18

Показатели квалификации	Размеры повышающего коэффициента для педагогических работников
Высшая квалификационная категория	1,5
Первая квалификационная категория	1,3

Приложение 3

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за специфику работы в отдельных группах МБДОУ г. Иркутска детском саду № 18

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	За работу в МБДОУ г. Иркутска детском саду № 18 в группах компенсирующей направленности: -педагогическим работникам -другим работникам	 0,20 0,15

долж	Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера	Кол-во баллов	
Старший воспитатель	Интенсивность и высокие результаты работы:		
	1. высокая результативность, качество работы, напряженность, интенсивность труда (подготовка победителей и призеров конкурсов, соревнований, научно-практических конференций различного уровня: от окружного до международного).	1 – на уровне детского сада 2- в конкурсах окружного и город. уровня или публикация в любых печатных изданиях 3- в конкурсы всероссийского, международного уровня	
	2. Личное участие в научно-практических конференций, конкурсах (в том числе профессиональных), выставках различного уровня; за создание авторских и адаптационных программ, элективных курсов, новых научно-методических комплексов.	1 – выставки на уровне детского сада/участие в вебинаре , семинаре 2- печатная работа или участие в дистанционном конкурсе 3- личное выступление на уровне района, города 4- личное выступление на уровне области или создание авторских и адаптационных программ, новых научно-методических комплексов.	
	3. Организация и проведение открытых мероприятий.	2- группы для родителей 4- мероприятия на уровне сада для коллег, или другой целевой группы	
	4. Участие в работе экспертных групп, аттестационных комиссии при аттестации руководящих и педагогических кадров.	2 - участие	
	5. Призовые места ДОУ в конкурсах социального, культурного, здоровьесберегающего и других направлений.	1- лауреат, 2 – вторые, третьи места, 3 – первые места	
	6. Организация вариативных форм дошкольного образования и платные дополнительные услуги.	2 - наличие	
	Качество выполняемой работы:		
	1. Работа в окружных и городских методических советах.	1 – участие в методическом объединении 2 – участие в методическом объединении вне рабочего время 3 – руководство методическим объединением, проведение метод. объединения	
	2. Внедрение инновационных методов работы, реализация экспериментальных программ.	3 - внедрение	
	3. Работа в окружных и городских методических советах.	1 – участие, 2 - организация	
	4. Активность и результативность в работе с родителями, всеми заинтересованными структурами.	2 – своевременная консультативная помощь родителям	
	5. Сложность и напряженность выполняемой работы в период подготовки учреждения к началу нового учебного года.	2- проведение ремонтных работ в группе, в ДОУ	
	6. Длительное исполнение обязанности временно отсутствующего работника	1- выполнение работ в течении 1 недели, 2- выполнение работ в течении 2 нед., 3- выполнение работ в течении 3 нед., 4- выполнение работ в течении 4 нед.	
	7. Качественное исполнение муниципального задания.	6 – 100% выполнения, 3- 90-80% , 0 - менее 75%	
8. Реализация психолого-педагогических систем оценки, форм, порядок обследования индивидуальных достижений обучающихся.	2 – мониторинг достижений обучающихся 2 раза в год		

	Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера	Кол-во баллов	
Воспитатели, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, педагоги-психологи. Муз. Руководители, инструктора по физической культуре.	Интенсивность и высокие результаты работы:		
	1.Участие в инновационной деятельности, (разработка авторских программ).	4-за активное участие в творческой группе по разработке программы (единовременно)	
	2. Личное участие в научно-практических конференций, конкурсах (в том числе профессиональных), выставках различного уровня.	1 – выставки на уровне детского сада 2-печатная работа или участие в дистанционном конкурсе 3- личное выступление на уровне района, 4- личное выступление на уровне города, области	
	3.Организация и проведение открытых мероприятий различного уровня.	2- для родителей за организацию, подготовку и проведение 4- мероприятия на уровне сада для коллег, или другой целевой группы	
	4.Систематическое повышение профес. и личностного развития педагога.	1- участие в конференции, семинаре, вебинаре 3 - Прохождение курсов повышения квалификации (72ч. и более) или личная аттестация пед. работников на I или В.к.к.	
	Качество выполняемой работы:		
	1. внедрение инновационных методов работы	2- распространение опыта работы на уровне сада, внедрение отдельных инновационных методов в практику ДОУ	
	2. Работа в окружных и городских методических советах.	1 – участие в методическом объединении 2 – участие в методическом объединении вне рабочего время 3 – руководство методическим объединением, проведение метод. объединения	
	3. Активность и результативность в работе с родителями, всеми заинтересованными структурами.	2-активная просветительская работа, -1 -наличие долгов по род. опл.(восп) <i>Дополнительные баллы: 2- воспитателям за за интенсивную работу с родительским комитетом. 2- качественная и оперативная сезонная уборка территории</i>	
	4. Сложность и напряженность выполняемой работы в период подготовки учреждения к началу нового учебного года.	1- подготовка ДОУ к приемке 2-проведение ремонтных работ в группе, в ДОУ	
	5.Соотношение фактической посещаемости детей и списочного состава не менее 70% - за исключением летнего периода, не менее 55% - в летний период.	6 – не ниже 95%, 5 – не ниже 90 %, 4 - не ниже 85%, 3 – не ниже 80%, 2 – не ниже 75%, 1 – 70%, 0 – ниже 70% <i>Дополнительные баллы: 1- спис. состав больше нормы на 1,2 р-ка. 2- списочный состав больше нормы на 3,4 ребенка 3- списочный состав больше нормы на 5 и более детей</i>	
	6.Создание развивающей среды в группе в соответствии с реализуемой общеобразовательной программой.	4-соответствие развивающей среды, после проведенного в ДОУ педсовета либо тематического контроля (оценка ст.воспитателя)	
	7.Длительное исполнение воспитателями обязанности временно отсутствующего работника	1- выполнение работ в течение 1 недели, 2-выполнение работ в течение 2 нед., 3- выполнение работ в течение 3 нед., 4- выполнение работ в течение 4 нед.	
8. Реализация психолого-педагогических систем оценки, форм, порядок обследования индивидуальных достижений обучающихся.	2 – мониторинг достижений обучающихся 2 раза в год(оценка ст.воспитателя)		

Наименование должности	Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера	Количество баллов	
Помощник воспитателя	Интенсивность и высокие результаты работы:		
	1.Участие в образовательном процессе учреждения, в том числе в праздниках, утренниках, развлечениях.	2- ежедневное участие в пед.процессе группы 3- выступление на праздниках, утренниках, развлечениях	
	2. Сложность и напряженность выполняемой работы в период подготовки учреждения к началу нового учебного года.	2-проведение ремонтных работ в группе, в ДОУ, подготовка ДОУ к приемке	
	3.Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения занятий с детьми, привитие им санитарно-гигиенических навыков.	5-оказание эпизодической помощи по осуществлению воспитательных функций в процессе проведения занятий с детьми, привитие им санитарно-гигиенических навыков	
	4. Личное участие в конкурсах (в том числе профессиональных), выставках различного уровня.	1 – выставки на уровне детского сада 2- участие в конкурсе окружного или муниципального уровня	
	Качество выполняемой работы:		
	1.Активное участие в общественных мероприятиях учреждения. Образцовое содержание помещения, строгое соблюдение санитарных норм.	3- строгое соблюдение санитарных норм (Заполняется в соответствии с Журналом чистоты)	
	2. Соотношение фактической посещаемости детей и списочного состава не менее 70% - за исключением летнего периода, не менее 55% - в летний период.	6 – не ниже 95%, 5 – не ниже 90 %, 4 - не ниже 85%, 3 – не ниже 80%, 2 – не ниже 75%, 1 – 70%, 0 – ниже 70% Дополнительные баллы: 1- спис. состав больше нормы на 1,2 р-ка. 2- списочный состав больше нормы на 3,4 ребенка 3- списочный состав больше нормы на 5 и более детей	
	3.Длительное исполнение помощником воспитателя обязанности временно отсутствующего работника	1- выполнение работ в течении 1 недели, 2-выполнение работ в течении 2 нед., 3- выполнение работ в течении 3 нед., 4- выполнение работ в течении 4 нед.	

Наименование должности	Критерии оценки по выплатам стимулирующего характера	Количество баллов	
<p>сторож, делопроизводитель, кастелянша, дворник, уборщик служебных помещений, оператор стиральных машин, оператор хлораторной установки, специалист по кадрам, работающий по комплексному обслуживанию зданий</p>	Интенсивность и высокие результаты работы:		
	1.Обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПиН.	2- обеспечение требований безопасности и требований СанПиН 0-наличие нарушений норм безопасности и требований СанПиН	
	2.За обеспечение сохранности оборудования, качественное выполнение работы, связанное с организацией и проведением ремонта	3-сохранность и хорошее рабочее состояние предоставленного оборудования, качественное выполнение работы 0-наличие грубых нарушений	
	3. Сложность и напряженность выполняемой работы в период подготовки учреждения к началу нового учебного года.	2-проведение ремонтных работ в ДОУ, подготовка ДОУ к приемке	
	Качество выполняемой работы:		
	1. За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, отсутствие замечаний, жалоб и др.)	5-высокий исполнительский уровень 0-наличие замечаний со стороны администрации, мед.персонала	
	2.За качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы.	3 - качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы.	
	3.Длительное исполнение работником обязанности временно отсутствующего работника	1- выполнение работ в течении 1 недели, 2-выполнение работ в течении 2 нед., 3- выполнение работ в течении 3 нед., 4- выполнение работ в течении 4 нед.	

