

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №1 «Пчёлка» г. Йошкар-Олы»**

**УЧТЕНО**

мнение профсоюзного комитета:  
Протокол от 30.08.2024г. № 16  
Председатель профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ /Л.А. Мотовилова/

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом заведующего  
от 30.08.2024г. №42  
\_\_\_\_\_ /С. В. Климова/

Рег. № ДОО1/005/24 от 30.08.2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке установления компенсационных, стимулирующих  
и социальных выплат работникам**

***I. Общие положения***

Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012г. № 474-V «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола», с последующими изменениями, иных муниципальных, региональных и федеральных нормативных правовых актов по оплате труда работников бюджетной сферы.

Настоящим Положением определяется перечень, порядок и условия установления работникам учреждения следующих выплат:

**1. Выплаты компенсационного характера:**

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий;
- доплаты за выполнение неаудиторной (дополнительной) работы.

**2. Выплаты стимулирующего характера:**

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за наличие почетного звания, знака отличия иной награды в сфере образования и науки;
- надбавка за стаж работы;
- премии по итогам работы.

**3. Социальные выплаты (материальная помощь).**

Выплаты, осуществляемые работникам в соответствии с настоящим Положением, не могут ухудшить их условия оплаты труда, принятые коллективным договором.

С учётом финансовых возможностей Учреждения допускается увеличение размера компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренного работникам коллективным договором на срок его действия.

***II. Порядок и условия установления выплат  
компенсационного, стимулирующего и социального характера***

- 2.1. Выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера устанавливаются как в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере (в рублях).
- 2.2. Условия, предельный размер и периодичность выплат определяются настоящим Положением.

Конкретный размер выплаты работнику по всем основаниям настоящего Положения устанавливается приказом руководителя учреждения с учётом мнения выборного органа в первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда (далее ФОТ), предусмотренного учреждению на соответствующей финансовый год, а также средств поступающих от приносящей доход деятельности.

### **III. Компенсационные выплаты**

#### **3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.**

Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере до 12%, но не ниже 4 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на период работы пропорционально времени работы в соответствующих условиях и объёму учебной (педагогической) нагрузки, другой выполняемой работы.

Настоящие выплаты не могут быть снижены (отменены) работнику без выполнения документально оформленных работ по устранению вредных факторов на данном рабочем месте или проведения специальной оценки условий труда (СОУТ), в результате которой в установленном порядке дано заключение о полном соответствии рабочего места оптимальным и допустимым требованиям безопасности (1-2 классы).

№ п/п	Наименование должности, профессии	Особые условия труда (класс вредности)	% доплаты к ставке заработной платы, окладу, должностному окладу
1.	Повар, шеф-повар	Класс условий труда - 3.2. Параметры микроклимата	12 %
2.	Кухонный рабочий	Класс условий труда - 3.1. Тяжесть трудового процесса	12%

#### **3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий.**

##### *3.2.1. За работу в выходной или нерабочий праздничный день.*

Оплата осуществляется в двойном размере 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.

Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, то оплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада).

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

##### *3.2.2. За совмещение должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ.*

Размер и форма (в процентах или в абсолютной величине), доплаты работнику устанавливаются по письменному соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, но не ниже размера, положенного основному работнику за тот же объём работы.

##### *3.2.3. За работу в холодное время на открытых площадках:*

Выплата производится за фактически отработанное время (часы) в период с 1 ноября по 10 апреля дворнику в размере 12% оклада.

##### *3.2.4. За работу по обеспечению и проведению занятий в закрытом плавательном бассейне:*

Выплата производится за фактически отработанное время (часы) инструктору по физической культуре, уборщику помещений бассейна в размере 12% ставки заработной платы, оклада.

3.2.5. *За отдельные виды работ уборщику служебных помещений:*

- уборка санузлов - в размере 10% оклада работника за каждый санузел.
- мытье панелей, дверей, окон, уборку комнат с мебелью в размере 40% от установленной оплаты за фактически убираемую площадь.

3.2.6. *За работу в ночное и вечернее время (за каждый час работы):*

- в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) - в размере 50% часовой ставки, рассчитанной из оклада (ставки) работника.

3.2.7. *За замену в случае неявки сменяющего работника, воспитателя (иного работника)*

Оплата устанавливается, как за сверхурочную работу: за первые два часа – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере стоимости часа из расчета ставки, оклада заменяющего работника.

В последующие дни оплата работы за замену отсутствующего работника производится по письменному соглашению сторон трудового договора.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В этом случае оплата времени замены осуществляется в одинарном размере.

3.2.8. *За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.*

Оплата устанавливается за фактически отработанное время исходя из ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) заменяющего работника в процентах или в абсолютной величине по соглашению сторон трудового договора.

3.2.9. *За выполнение неаудиторной (дополнительной) работы.*

Настоящие доплаты устанавливаются в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) или в абсолютной величине на учебный год либо на период выполнения дополнительной работы, не входящей в прямые обязанности работника по занимаемой должности, предусмотренные квалификационной характеристикой, по перечню работ в следующем размере:

№ п/п	Виды неаудиторной (дополнительной) работы	Размер доплаты % от ставки з/платы, окладу (должностному окладу)
1.	Руководство психолого-педагогическим консилиумом в ППк	10
2.	Исполнение функций:	
2.1.	представителя работников по регулированию трудовых отношений	20
2.2.	уполномоченного по охране труда	10
2.3.	общественного инспектора по охране прав детства	10
2.4.	воспитателя групп раннего возраста	10
2.5.	педагога наставника	10
2.6.	ответственных за реализацию проекта в рамках инновационной площадки городского уровня	10
2.8.	технического специалиста:	
2.4.1	по работе на официальном сайте Единой информационной системы в сфере закупок	30
2.4.2	по работе в системах «Меркурий» и «Честный знак»	10
2.4.3	по обслуживанию и функционированию сайта ОО	20
2.4.5	по ведению официальных групп ОО в социальных сетях	10

3.2.10. *За расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ за выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей.*

№ п/п	Виды работ	Размер доплаты % от ставки з/платы, окладу (должностному окладу)
2.	Исполнение функций:	
2.1.	ответственного за ведение документации по учету питания сотрудников	20
2.2.	технического специалиста:	
2.2.1	по работе в системе «АИС Навигатор», «Сетевой город», Е-услуги	30

Повышенная оплата сверхурочной работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работы выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, за выполнение неаудиторной (дополнительной) деятельности, работы не входящей в круг основных обязанностей работника не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ (минимальный размер оплаты труда) пропорционально отработанному времени. Выплаты за условия работы, отклоняющиеся от нормальных и перечисленные в настоящем абзаце, осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику работы (дежурств) работника.

#### ***IV. Стимулирующие выплаты (надбавки, премии)***

При наличии в Учреждении стимулирующей части и экономии базовой части фонда оплаты труда работнику осуществляются выплаты стимулирующего характера (надбавки и премии).

#### **Надбавки**

##### ***4.1. За интенсивность труда.***

Настоящая надбавка устанавливается работнику, достигшему высоких результатов по основной деятельности и выполняющему за единицу рабочего времени больший объем работы, направленной на применение в практике современных технологий, обобщение и распространение опыта.

Надбавка устанавливается на учебный год и (или) на период выполнения большого объема работы, выплачивается ежемесячно в следующем размере:

9 000 рублей – педагогические работники с высшей категорией;

8 000 рублей – педагогические работники с первой категорией;

7 000 рублей – педагогические работники без категории,

5 000 рублей – поварам, шеф-повару

1 000 рублей – младшему воспитателю группы раннего возраста.

##### ***4.2. За наличие почетного звания, знака отличия, иной награды***

Надбавка устанавливается на учебный год работнику, в том числе руководящему работнику которому присвоено почетное звание, знак отличия, другая награда в сфере воспитания просвещения и образования в следующем размере и перечню:

- «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 1 000 рублей
- почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 500 рублей,
- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 500 рублей
- Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации - 500 рублей.

Работнику, имеющему другие знаки отличия, почётные звания, награды Российской Федерации Республики Марий Эл, помимо оговоренных пунктом 4.2. настоящего Положения, может быть установлено надбавка при условии соответствия звания, знака отличия, награды профилю основной деятельности учреждения или работника. В этом случае надбавка устанавливается на основании заявления работника, предоставления документа о награде, ходатайства ВОППО.

При наличии двух и более почетных званий, знаков отличия, наград, надбавка устанавливается по максимальному значению соответствующей награды.

4.2.1. Стимулирующие выплаты, обозначенные в пункте 4.1. 4.2 настоящего Положения не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Стимулирующие выплаты осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику работы (дежурств) работника».

#### 4.3. *За стаж работы*

4.3.1. Надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается:

- педагогическим работникам - за стаж педагогической работы с начала трудовой деятельности;
- младшим воспитателям – за стаж работы с детьми;
- учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу - за стаж работы в образовательном Учреждении (либо в образовательных учреждениях города).

Надбавка является ежемесячной и устанавливается к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника в следующем размере:

- 5 процентов — за стаж работы от 1 года до 5 лет;
- 10 процентов — за стаж работы от 5 лет 10 лет;
- 15 процентов — за стаж работы от 10 лет до 15 лет;
- 20 процентов — за стаж работы от 15 лет до 20 лет;
- 25 процентов — за стаж работы от 20 лет до 25 лет;
- 30 процентов — за стаж работы свыше 25 лет.

В стаж педагогической работы засчитывается работа на педагогических должностях, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также иная работа, определённая приложением № 1 к Положению, утвержденному решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 г. № 474-V.

Право решать конкретные вопросы о соответствии стажа работы педагога или иного работника для установления выплат по пункту 4.3.1. настоящего положения (педагогический стаж, стаж работы в образовательном учреждении) предоставляется руководителю учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профкомом) на основании трудовых книжек либо иных документов, подтверждающих трудовую деятельность работника.

#### 4.3.2. *Надбавка молодому специалисту*

Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим Трудовой договор с Учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере 60% к ставке заработной платы (должностному окладу) педагогического работника на трехлетний период со дня трудоустройства в организацию.

Условия установления (продления) надбавки:

- работник является основным работником и с ним заключён трудовой договор по педагогической специальности;
- работник имеет статус «молодой специалист», то есть впервые окончил образовательное учреждение высшего образования или среднего профессионального образования по

направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (занимаемой должности), либо образовательное учреждение высшего образования или среднего профессионального образования и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении;

- исходя из динамики профессионального роста, в целях создания дополнительных условий для подготовки и проведения аттестации на соответствие первой квалификационной категории, работнику может быть продлён срок настоящей надбавки, но не более чем на 2 года;

Работникам, допущенным к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, по дополнительным общеобразовательным программам (студентов двух последних курсов образовательных организаций) до окончания образовательной организации устанавливается надбавка в размере 50% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

Надбавка, обозначенная в пункте 4.3.1., 4.3.2. настоящего Положения не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплата осуществляется сверх оплаты фактически отработанного времени.

На работника, в период получения надбавки по пункту 4.3.2., не распространяются условия пункта 4.3.1. настоящего Положения.

- 4.4. Надбавки, указанные в пунктах 4.2. - 4.3., выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени, учебной (педагогической) нагрузке, объёму другой работы, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

### **Премии**

#### *4.5. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ*

Настоящая премия является единовременной и производится по итогам выполнения задания одним или группой работников по устранению аварийных ситуаций, срочных ремонтных работ, мероприятий по подготовке к новому учебному году, а также других работ по обеспечению бесперебойного функционирования Учреждения, в том числе по заданию учредителя. Размер премии устанавливается от 50 до 200 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

#### *4.6. Премия за высокие результаты работы*

Настоящая премия является единовременной и производится за высокие результаты конкретно выполненной работы, направленной на повышение авторитета (имиджа) учреждения по итогам значимых для учреждения (отрасли, города) мероприятий: смотр, конкурс, спартакиада, выставка, конференция и других мероприятий.

Премия работнику устанавливается до двух ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) в зависимости от личного вклада в коллективный труд. Коэффициент участия каждого работника определяется Комиссией по оценке эффективности труда работников, созданной с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

#### *4.7. Премия по итогам работы*

Премия устанавливается по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год), максимальным размером не ограничивается.

Размер премии работнику определяется по балльной системе путём умножения стоимости одного балла на суммарное количество набранных работником баллов. Стоимость одного балла определяется делением суммы стимулирующего фонда (фонда премирования) на сумму баллов всех работников.

При проведении оценки качества и количества выполненной сотрудником работы для определения размера премии устанавливается минимальный совокупный показатель достижений – 10 баллов.

Для принятия решения об установлении работникам премии руководитель учитывает мнение профкома в порядке, определённом ст. 372 ТК РФ, и заключение Комиссии по оценке эффективности труда работников в соответствии с настоящими показателями и критериями:

№п/п	Показатели и критерии эффективности работы	Оценка достижений в баллах
<b>Воспитатель</b>		
1	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе (Посещаемость составляет свыше 75%). Снижение уровня заболеваемости в сравнении с предыдущим периодом в данной группе. Обеспечение охраны жизни и здоровья детей. Отсутствие травматизма.	0 –30
2	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях, регулярность обновления экспозиций. Качественное состояние прогулочного участка и создание условий для организации прогулки.	0 –20
3	Создание условий для гармоничного развития воспитанников в соответствии с ФГОС ДО. Результативность участия воспитанников в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях (ДОУ/район/город, республика).	0 –10
4	Результаты транслирования педагогического опыта. (Публикация и распространение педагогического опыта в научных сборниках, СМИ, на сайте ДОУ. Выступление на научно практических конференциях, семинарах, методических объединениях на уровне республики, города, микрорайона. Участие в конкурсах профессионального мастерства).	0 –10
5	Организация взаимодействия с родителями воспитанников. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Отсутствие задолженности по родительской плате.	0 –10
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Соблюдение установленных сроков сдачи отчётности. Качественное ведение документации (календарные планы, табель посещаемости, утренний фильтр)	0 –20
	<b>Итого</b>	<b>100</b>
<b>Старший воспитатель</b>		
1	Эффективность системы контроля воспитательно-образовательного процесса и работы с кадрами(соблюдение сроков аттестации и повышения квалификации работников; организация распространения опыта работы педагогов в форме открытых занятий, публикаций и т.д.)	0 - 30
2	Организация работы по введению ФГОС ДО. Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	0 - 20
3	Результаты транслирования педагогического опыта. (Публикация и распространение педагогического опыта в научных сборниках, СМИ, на сайте ДОУ. Выступление на научно практических конференциях, семинарах, методических объединениях на уровне республики, города, микрорайона. Участие в конкурсах профессионального мастерства).	0 - 10
4	Участие в создании образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, регулярность обновления экспозиций); актуальность содержимого методического кабинета	0 - 20
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Соблюдение установленных сроков сдачи отчётности. Качественное ведение документации, определённой должностной инструкцией.	0 - 20
	<b>Итого</b>	<b>100</b>
<b>Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог</b>		

1	Создание условий для гармоничного развития воспитанников в соответствии с ФГОС ДО. Подготовка к участию и результативность участия воспитанников в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях (ДОУ/район/город, республика).	0 – 20
2	Результаты транслирования педагогического опыта. (Публикация и распространение педагогического опыта в научных сборниках, СМИ, на сайте ДОУ. Выступление на научно практических конференциях, семинарах, методических объединениях на уровне республики, города, микрорайона. Участие в конкурсах профессионального мастерства	0 – 10
3	Участие в создании элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, уголка; содержание и обновление экспозиций)	0 - 20
4	Участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса.	0 - 20
5	Взаимодействие с родителями. Отсутствие конфликтов и обоснованных жалоб. Уровень информированности родителей.	0 – 10
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Соблюдение установленных сроков сдачи отчётности. Качественное ведение документации, определённой должностной инструкцией.	0 – 20
	<b>Итого</b>	<b>100</b>
<b>Заместитель заведующего по ХЧ</b>		
1	Уровень оперативности в организации текущих и плановых ремонтных работ для бесперебойного функционирования учреждения.	0 – 40
2	Высокий уровень контроля и своевременное обеспечение выполнения всеми сотрудниками санитарно-гигиенических условий, требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда.	0 - 20
3	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления.	0 – 20
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины Соблюдение установленных сроков сдачи отчётности. Качественное ведение документации, определённой должностной инструкцией.	0 – 20
	<b>Итого</b>	<b>100</b>
<b>Младший воспитатель</b>		
1	Качественное проведение текущих и генеральных уборок, помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН (отсутствие замечаний со стороны контролирующих служб).	0-20
2	Качественная организация питания детей (привитие детям культурно-гигиенические навыков, эстетичное оформление подаваемых детям блюд, сервировка столов, соблюдение норм блюд при раздаче).	0-20
3	Активное взаимодействие с воспитателем (Оказание помощи воспитателям при подготовке к смотрам, конкурсам, проявление активности при организации режимных моментов)	0-20
4	Участие в мероприятиях по сохранению и укреплению здоровья воспитанников (проведение закаливающих процедур)	0-20
5	Уровень производственной дисциплины по соблюдению санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях детского сада и на территории учреждения	0-20
	<b>Итого</b>	<b>100</b>
<b>Работники пищеблока</b>		
1	Обеспечение высокого уровня качества приготовления блюд. Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны участников	0 – 40



	образовательного процесса.	
2	Уровень производственной дисциплины по соблюдению санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях детского сада и на территории учреждения, Отсутствие замечаний со стороны контролирующих служб	0 – 40
3	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, эффективное проведение генеральной уборки. Обеспечение сохранности имущества, оборудования и инвентаря	0 – 20
	<b>Итого</b>	<b>100</b>
<b>Секретарь-машинистка, калькулятор, обслуживающий персонал</b>		
1	Уровень содержания закреплённых за работником помещений, территории учреждения.	0 – 20
2	Уровень производственной дисциплины по соблюдению санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях детского сада и на территории учреждения	0 – 20
3	Уровень исполнительской дисциплины. Своевременное и грамотное ведение установленной должностной инструкцией документации (для секретаря-машинистки, калькулятора).	0 – 20
4	Оказание помощи и участие в мероприятиях детского сада, района, города, республики.	0 – 20
5	Оперативность выполнения заявок по устранению замечаний от участников образовательного процесса.	0 – 20
	<b>Итого</b>	<b>100</b>

4.8. Премия за долголетний добросовестный труд в связи с юбилеем работника либо учреждения, профессиональным или государственным праздниками, награждением Почётными грамотами

Премия за долголетний добросовестный труд выплачивается работнику при наступлении события в размере от 500 рублей до одной ставки заработной платы, оклада, должностного оклада, но не более 15 000 рублей единовременно.

4.8.1. Премия в связи с юбилеем работника.

Настоящая премия выплачивается работнику при достижении следующего возраста: женщины - 50, 55, 60 лет; мужчинам - 50, 60, 65 лет; мужчинам и женщинам – каждые последующие 5 лет работы свыше возраста, установленного российским законодательством для назначения страховой пенсии по старости.

4.8.2. В связи с юбилеем учреждения – 25, 50, 75 лет.

4.8.3. В связи с профессиональным и государственным праздниками:

День воспитателя и всех дошкольных работников, День Защитника Отечества, Международный женский день, Международный день защиты детей.

4.8.4. В связи с награждением Почетными грамотами:

- Управления образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола - 500 руб.
- Администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» - 20% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).
- Министерства образования и науки Республики Марий – Эл – 20 % от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

4.9. Премии по пунктам 4.5. – 4.8. не ограничиваются количеством выплат в год, производятся при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда, а также экономии базовой части ФОТ учреждения. Конкретный размер премии определяется и устанавливается приказом руководителя учреждения с учётом мнения профкома.

#### 4.10. Особые условия выплаты премии.

При наличии дисциплинарного взыскания в учётный период установление премии работнику работодателем не рассматривается, за исключением премии в связи с юбилеем работника.

Уменьшение размера или отмена премии осуществляется с учётом мнения ВОППО и на основании приказа по учреждению, в котором дается обоснование действий работодателя.

#### 4.11. Любые виды премий не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплата премий осуществляется сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

### ***V. Социальные выплаты***

#### 5.1. По заявлению работника при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, а также за счёт средств от иной, приносящей доход деятельности, может выплачиваться материальная помощь в размере от 500 рублей до одной ставки заработной платы, окладов (должностных окладов) но не более 10 000 рублей одновременно по следующим основаниям:

- рождение ребенка;
- болезнь работника или близкого члена семьи (муж, жена, дети, родители), повлекшая значительные материальные затраты на лечение;
- нанесение значительного ущерба в результате кражи, пожара, стихийного бедствия, иных чрезвычайных ситуаций;
- смерть близких родственников (муж, жена, дети, родители).

#### 5.2. Решение о необходимости и конкретном размере настоящей выплаты принимается руководителем учреждения с учётом мнения профкома.

### ***VI. Заключительные положения***

#### 6.1. Выплаты, установленные работнику по настоящему Положению на учебный год (по тарификации) или на любой длительный срок свыше 2 месяцев, могут быть сняты или уменьшены в связи:

- с окончанием срока действия условий выплаты;
- с уменьшением объёма или продолжительности работы в указанных сторонами трудового договора (дополнительное соглашение к ТД) условиях;
- по письменному соглашению сторон трудового договора.

#### 6.2. Все виды выплат снимаются (изменяются) приказом руководителя с учетом мнения профкома в сроки, определённые частью второй статьи 74 ТК РФ, кроме соглашения сторон ТД.

#### 6.3. Настоящее Положение действует с 01.09.2024г. по 31.08.2027г. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение в течении его действия осуществляется по инициативе представителей работодателя и (или) работников с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

Положение обсуждено на Общем собрании работников МБДОУ «Детский сад №1 «Пчёлка» г. Йошкар-Олы» Протокол №1 от 30.08.2024г.