

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

МБДОУ «Детский сад №1 «Пчёлка»  
г. Йошкар-Олы»

424007, Россия, Республика Марий Эл,  
город Йошкар-Ола, улица Строителей, дом 34а,  
телефоны: 63-64-76, 63-63-52,  
e-mail: dsad.1@yandex.ru  
http://mdou1-yola.16mb.com/

«Йошкар-Оласе  
1-ше №-ан «Мүкш» йочасад»  
муниципал бюджет школ деч ончычсо  
туныктымо тӱнеж

«Йошкар-Оласе 1-ше №-ан  
«Мүкш» йочасад» МБШДОТТ

424007, Россий, Марий Эл Республик,  
Йошкар-Ола, Строитель урем, 34-ше «а» пӱрт  
телефон: 63-64-76, 63-63-52,  
e-mail: dsad.1@yandex.ru  
http://mdou1-yola.16mb.com/

**Изменения и дополнения в  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МБДОУ «Детский сад №1 «Пчёлка» г. Йошкар-Олы»  
на период с 2016г. по 2019г.**

**Подписан сторонами:**

**от работодателя  
заведующий**

**Климова С.В.**



**М.П.**

**от работников  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
Мотовилова Л.А.**



**М.П.**

«29» января 2018г. «29» января 2018г.



1. Приложение №2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников» изложить в следующей редакции:

Приложение №2  
к коллективному договору  
на период с 2016 по 2019гг.

**СОГЛАСОВАНО**  
с выборным органом первичной профсоюзной  
организации (протокол от 09.01.2018г. №1)  
Председатель первичной профсоюзной организации  
Л.А. Мотовилова/

**УТВЕРЖДАЮ**  
Заведующий  
С. В. Климова/  
Приказ от 09.01.2018г. №8

Рег. № ДОО1/004/18 от 09.01.2018г.

## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

### 1. Общие положения

1. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) на основании следующих нормативных правовых актов:
- постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл» (с изменениями и дополнениями);
  - решение Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 года № 474-V «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» (с изменениями и дополнениями) (далее - решение № 474-V);
  - Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 г. № АП -1073/02);
  - Рекомендации по оформлению трудовых отношений работников государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (утв. приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н);
  - Единые рекомендации Российской трёхсторонней комиссии (РТК) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
  - иные федеральные, региональные и муниципальные нормативные правовые акты, регулирующие условия оплаты труда работников образования.
- Действие настоящего Положения распространяется на работников МБДОУ «Детский сад №1 «Пчёлка» г.Йошкар-Олы» (далее Учреждение), и является основой для разработки локальных нормативных актов (далее – ЛНА) по установлению системы оплаты труда работников, не ухудшая условия в сравнении с условиями, определёнными настоящим Положением.
2. Настоящее Положение определяет:
- порядок и условия оплаты труда работников;

- минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
  - наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
  - наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
  - вопросы оплаты труда педагогических работников;
  - порядок и условия почасовой оплаты труда;
  - условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя;
  - другие вопросы оплаты труда.
3. Система оплаты труда в Учреждении, устанавливается коллективным договором (далее – КД), соглашениями, иными ЛНА в соответствии с российским законодательством, Территориально-отраслевым Соглашением по обеспечению трудовых и социально-экономических гарантий работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» на 2018-2020г.г.
- ЛНА, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – ВОППО).
- Положение об оплате труда работников (далее – Положение), разрабатываемое Учреждением, определяет условия оплаты труда, которые свойственны только работникам данного учреждения, а также устанавливает в нём по всем имеющимся в штате учреждения должностям (профессиям) работников фиксированные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп).
- В Положении Учреждения не допускается использование терминологии «рекомендуемые размеры», «не ниже», «не выше», а при установлении размеров компенсационных и стимулирующих выплат – использование предлога «до» без указания нижнего диапазона размера выплаты «от».
4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и (или) выполнившего норму труда (трудообязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного российским законодательством.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

(за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя )

5. Оплата труда работников устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством РФ определена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.
- При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством РФ предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.
- При оплате труда работников отдельных рабочих профессий руководствоваться следующими нормами работы за установленный системой оплаты труда оклад:



- для уборщиков служебных помещений – 500 кв. м. площади пола;
- для дворников - 1200 кв. м. ручной уборки площади дворовой территории с асфальтовым (твёрдым) покрытием в пределах границ земельного участка учреждения в тёплое время года (с 10 апреля по 31 октября), 900 кв. м. – в холодное время года (с 1 ноября по 10 апреля).

Расчёт заработной платы, включая компенсационные выплаты за вредные и (или) опасные условия труда, уборщиков служебных помещений и дворников производится за фактически убираемую площадь, исходя из оклада, определённого в соответствии с разрядами работ ЕТКС работ и профессий рабочих.

Работникам, относящимся к вышеназванным рабочим профессиям, устанавливаются другие компенсационные выплаты, размер и периодичность которых определяются КД, Положением Учреждения о порядке установления компенсационных, стимулирующих и социальных выплат работникам и ТД работника, в том числе:

- уборщикам служебных помещений - за мытьё окон, панелей, а также за уборку в местах, оборудованных мебелью, за уборку санитарно-гигиенических комнат (туалетов);
- дворникам – за стрижку и (или) уборку газонов, подрезку (ремонт) деревьев и кустарников, покраску бордюров.

6. Система оплаты труда работников устанавливается и применяется с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников (профкома);
- настоящего положения.

7. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета.

ФОТ работников бюджетного учреждения формируется Учреждением самостоятельно за счёт средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств от приносящей доход деятельности.

ФОТ работников Учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть ФОТ включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть фонда оплаты труда - выплаты стимулирующего характера.

8. Размер заработной платы работников Учреждения состоит из:

- ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- социальных выплат.

Перечень и размеры компенсационных, стимулирующих и социальных выплат определяются Положением Учреждения о порядке установления компенсационных, стимулирующих и социальных выплат работникам.

9. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путём умножения базовой ставки (базового оклада), установленного на основе отнесения занимаемой должности (профессии) к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) либо к Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий

рабочих (далее – ЕТКС), на повышающие коэффициенты (если они предусмотрены для этой профессиональной квалификационной группы).

Размер базовых ставок (базовых окладов) по ПКГ работников должностей образовательных и иных учреждений определён нормативным правовым актом органа местного самоуправления (решение № 474-V).

В случае изменения (повышения, индексации) базовых ставок (базовых окладов) в установленном российским законодательством порядке применяются базовые ставки (базовые оклады) с учётом произошедших изменений.

В ставку заработной платы, (должностного оклада) педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 01.09.2013 года (100 рублей).

10. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н:

10.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, руб.
1	Младший воспитатель	3 956

10.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	5 234
2	Воспитатель, педагог-психолог	6 039
3	Старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	6 307

11. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, должностной оклад:

11.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

11.1.1. Наличия среднего профессионального образования или высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

- среднее профессиональное образование - 1,0;
- высшее образование (бакалавриат, магистратура, специалитет) - 1,15;
- кандидат наук - 1,2;
- доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»),

утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н.

11.1.2. Наличия квалификационной категории:

- первая квалификационная категория - 1,3;
- высшая квалификационная категория - 1,4.

12. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с разрядами работ ЕТКС работ и профессий рабочих:

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Базовый оклад, рублей
1 разряд	3 258
2 разряд: сторож, дворник, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья (прачка), кастелянша	3 490
3 разряд: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту бассейна	3 606
4 разряд: рабочий (сантехник, электрик, плотник)	3 839

13. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н.

13.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Секретарь-машинистка, калькулятор	3 606

13.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Инспектор по кадрам	4 188
2	Заведующий складом, заведующий хозяйством	4 420
3	Заведующий производством (шеф-повар)	4 653

13.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, руб.
1	Специалист по охране труда	5 118

14. С учетом специфики работы в Учреждении предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктами 10 - 13 настоящего Положения:

14.1. За работу в группах, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам:

- педагогическим работникам - 1,2;
- другим работникам за работу в группах, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, - 1,15.

15. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 14 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.
16. Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 14 настоящего Положения, с учётом абзаца 4 пункта 9 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которая применяется при исчислении заработной платы с учетом объёма учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

#### **Компенсационные выплаты**

17. К компенсационным выплатам относятся:
  - выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное или вечернее время, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Положением о порядке установления компенсационных, стимулирующих и социальных выплат работникам, с учётом мнения ВОППО в процентах от размера новой ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) либо в абсолютном размере (в рублях) и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами России, содержащими нормы трудового права, региональным и территориальным соглашениями.
19. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.

Работникам Учреждения в соответствии со специальной оценкой условий труда (далее – СОУТ) либо аттестацией рабочих мест (на период её действия) предусматриваются доплаты в размере от 4 до 12 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) - за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Руководитель учреждения проводит СОУТ в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень должностей (профессий) работников и конкретный размер доплаты работнику определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в ЛНА, КД и ТД с работником (в дополнительном соглашении к ТД).
20. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий.
  - 20.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не менее 35% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.
  - 20.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере:
    - работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;
    - работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

Конкретный размер и условия оплаты по пунктам 20.1. - 20.2. устанавливается КД, Положением, ЛНА (приказом) с учётом мнения ВОППО, ТД с работником.

20.3. За сверхурочную работу оплата производится в повышенном размере: за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При этом отработанное время включается в Табель учёта использования рабочего времени за установленный период и оплачивается в одинарном размере.

Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей в учреждении вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

Работа, произведённая работником сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

20.4. За работу (включая аудиторную и неаудиторную) с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа подряд педагогическим работникам устанавливается компенсационная выплата, размер которой определяется КД, ТД с работником.

Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением педагогической (преподавательской) работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы (должностной оклад), к режиму рабочего дня с разделением его на части не относится.

20.5. Работникам, занимающим профессию рабочего, может устанавливаться доплата в размере 50 процентов оклада за профессиональное мастерство.

20.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной ТД, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон ТД с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы и занятости по основной работе.

20.7. Понятие «неаудиторная деятельность» относится к дополнительной работе педагогического работника, которая выполняется с его письменного согласия за пределами нормируемой урочной (аудиторной - по расписанию занятий) работы по занимаемой должности с обучающимися (воспитанниками). При установлении доплаты за выполнение неаудиторной работы в дополнительном соглашении к ТД прописывается трудовая функция работника, период выполнения этого вида деятельности и размер доплаты за её выполнение.

Дополнительная работа других профессиональных квалификационных групп работников не относится к «неаудиторной деятельности» и квалифицируется как расширение зоны обслуживания, увеличение объёма выполняемой работы, выполнение работ различной квалификации.

Эта деятельность по письменному соглашению сторон ТД может выполняться работником как в основное рабочее время, так и за его пределами с определением объёма



дополнительной работы, трудовой функции и размера доплаты. При установлении доплаты по настоящему виду деятельности не допускается дублирование должностных обязанностей (трудовой функции) работника по занимаемой должности, за выполнение которых работнику установлен оклад (должностной оклад).

Перечень видов неаудиторной (дополнительной) деятельности работников, размер доплат за её осуществление определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в ЛНА учреждения, который принимается работодателем с учётом мнения ВОППО.

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

### **Стимулирующие выплаты**

22. К стимулирующим выплатам относятся:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за наличие государственных и ведомственных наград (почётных званий (наград) и знаков отличия) в сфере образования;
- надбавка за стаж работы;
- премия по итогам работы.

Настоящие выплаты осуществляются в соответствии с КД, ЛНА (положение, приказ) Учреждения, принятым с учётом мнения ВОППО, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, и средств от приносящей доход деятельности.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения с учётом мнения ВОППО как в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере (в рублях), за личный вклад работника в достижения коллективных результатов труда по итогам проведённого (выполненного) конкретного мероприятия (дела).

23. Выплаты за интенсивность труда.

Настоящая надбавка устанавливается работнику, достигшему высоких результатов по основной деятельности и выполняющему за единицу рабочего времени больший объём работы, направленной на применение в практике современных технологий, обобщение и распространение опыта. Надбавка устанавливается на учебный год и (или) на период выполнения большего объёма работы.

24. Выплаты за высокие результаты работы.

24.1. Надбавка устанавливается работнику за выполнение особо важных (сложных) и значимых для функционирования и авторитета учреждения работ (мероприятий). Перечень таких работ, размер и условия установления надбавки определяются ЛНА учреждения с учётом мнения ВОППО.

24.2. Надбавка за наличие государственной или ведомственной награды (почетного звания, знака отличия, другой награды) в сфере образования устанавливается работникам в следующих размерах:

- почётное звание «Почётный работник сферы образования Российской Федерации» - 0,5 тыс. рублей;
- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»; «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» - 0,5 тыс. рублей;
- Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,5 тыс. рублей.

24.3. Работнику, имеющему другие знаки отличия, почетные звания, награды Российской Федерации и Республики Марий Эл, помимо оговорённых пунктом 24.2. настоящего Положения, может быть установлена надбавка при условии соответствия звания, знака отличия, награды профилю основной деятельности учреждения или работника.

Тождественность других почётных званий, знаков отличия (наград) профилю деятельности учреждения или работника для осуществления стимулирующей выплаты (п. 24.2.) устанавливается приказом руководителя учреждения на основании заявления работника, предоставления документа о награде, ходатайства ВОППО.

При наличии двух и более почетных званий, знаков отличия, других наград надбавка устанавливается по максимальному значению одной из них.

## 25. Надбавка за стаж работы.

25.1. Надбавка устанавливается к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника, в том числе: педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в учреждении - в следующем размере:

- 5% — от 1 года до 5 лет;
- 10% — от 5 до 10 лет;
- 15% — от 10 до 15 лет;
- 20% — от 15 до 20 лет;
- 25% — от 20 до 25 лет;
- 30% — свыше 25 лет.

Стаж педагогической работы определяется в порядке согласно приложению к настоящему Положению.

25.2. 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 не ниже 50% ставки заработной платы, должностного оклада на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

Исходя из динамики профессионального роста, в целях создания 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.

25.3. Конкретные условия и размер стимулирующей выплаты по пунктам 25.1.-25.2. настоящего положения определяются КД и устанавливаются работнику ЛНА (приказом), принимаемым работодателем с учётом мнения ВОППО, ТД.

25.4. Надбавки, указанные в пунктах 24.2., 25., выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклад (должностной оклад).

## 26. Премия.

26.1. Премирование работников производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности за установленный период (месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год) исходя из личного вклада работника в коллективные результаты труда.

26.2. Распределение премий производится руководителем учреждения в соответствии с ЛНА, принятым с учетом мнения ВОППО, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

26.3. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

26.4. Определение показателей эффективности деятельности педагогических и руководящих работников для установления им стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 г. № АП-1073/02 «Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников», а также на основе необходимости достижения установленных в планах региона (муниципалитета) мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития соответствующих отраслей.

26.5. Оценку эффективности труда сотрудников для определения размера премии за установленный период осуществляет Комиссия, созданная работодателем с участием ВОППО.

Порядок, условия (показатели и критерии эффективности) выплаты премии определяются ЛНА (положением) учреждения, принимаемым работодателем с учётом мнения ВОППО.

27. Социальные выплаты.

При наличии экономии ФОТ, а также средств от приносящей доход деятельности работодатель с учётом мнения ВОППО вправе осуществлять социальные выплаты: материальную помощь, вознаграждение в связи с юбилеем работника либо в связи с профессиональным праздником.

Порядок и условия настоящих выплат определяются ЛНА, принимаемым работодателем с учётом мнения ВОППО.

### **III. Вопросы оплаты труда педагогических работников**

28. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки на начало учебного года.

29. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, должностной оклад) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

30. Предельный объем учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка), выполняемой в том же учреждении работником, должность которого отнесена к руководящим должностям (постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 года № 678), устанавливается Территориальным отраслевым Соглашением.

Нагрузка свыше предельной нагрузки( в городской местности – не более 9 часов в неделю ) может выполняться руководителем учреждения с разрешения управления образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола», заместителем руководителя - по согласованию с руководителем учреждения.

Для руководящих работников не считается совместительством и не требует заключения (оформления) ТД учебная нагрузка, а также руководство производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся в одном и том же учреждении.

Учебная нагрузка руководителя по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя (управления образования).

31. Учебная нагрузка руководящих и других работников, осуществляющих ее помимо основной работы, устанавливается самим учреждением с учётом мнения ВОППО при

условии обеспечения основных (педагогических) работников не менее нормы часов за ставку заработной платы (должностной оклад).

32. Верхнего предела объема учебной нагрузки учителей и других педагогических работников в одном и том же учреждении не установлено.

Тарификационный список учителей, воспитателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении, и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная учителям и другим педагогическим работникам при тарификации на начало учебного года заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

33. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты (внешние и внутренние совместители) и не осуществляющим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

#### **IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

34. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (тренера-преподавателя, воспитателя, ПДО, музыкального руководителя, инструктора по физкультуре), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

35. Руководитель учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов



(например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Ставки почасовой оплаты определяются путем умножения минимальной базовой ставки (базового оклада) по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда для следующих категорий высококвалифицированных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов):

- профессор, доктор наук - 0,06;
- доцент, кандидат наук - 0,04;
- лица, не имеющие ученой степени, - 0,03.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; лиц, имеющих почетное звание «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

#### **V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя**

36. Заработная плата руководителя учреждения, заместитель руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

37. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом управлением образования на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю в зависимости от условий их труда ЛНА учреждения.

Условия и порядок установления стимулирующих (надбавок, премий) и иных выплат руководителю учреждения определяются Положением о порядке материального стимулирования руководителей учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» (приложение № 5.3).

В качестве одного из показателей эффективности работы руководителя устанавливается показатель роста средней заработной платы педагогических работников учреждения в учётном периоде по сравнению с предшествующим периодом.

38. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к ТД) в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом объёма (масштаба) управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Группа по оплате труда для установления размера должностного оклада руководителя определяется управлением образования на основе объёмных показателей, подтверждённых документами и характеризующих масштаб руководства учреждением: количество обучающихся (воспитанников), численность работников, сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, влияющие на объём работы по управлению учреждением.

При установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся (воспитанников) учреждения определяется по списочному составу на начало календарного года.

В дошкольных образовательных учреждениях для определения суммы баллов за количество групп принимается во внимание их расчётное количество, определяемое путём деления списочного состава воспитанников на установленную предельную наполняемость групп.

39. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения рекомендуется устанавливать на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Размер

должностного оклада заместителя руководителя определяется без учёта персональных надбавок, устанавливаемых руководителю управлением образования.

Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются ТД.

40. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителя руководителя) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителей руководителя) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.
41. Стимулирующие и иные выплаты руководителю бюджетного учреждения осуществляются в пределах ФОТ, исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке указанному учреждению из бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты (премии) заместителю руководителя, производятся по итогам выполнения за календарный год целевых показателей эффективности, установленных для руководителя (приложение № 5.3), и выплачиваются последующий год в размере на 10-80% ниже размера, определённого управлением образования руководителю учреждения. Другие стимулирующие надбавки, материальная помощь заместителю руководителя, устанавливаются руководителем учреждения и выплачиваются на основании положения учреждения.

42. Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются в зависимости от условий их труда на основании положения Учреждения.
43. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

## **VI. Другие вопросы оплаты труда**

44. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения.

Численный состав основного (педагогического), вспомогательного и административно-управленческого персонала должен быть оптимальным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного учредителем, а также исходя из лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год.

45. Доли соотношения фонда оплаты труда Учреждения устанавливаются в профессиональных квалификационных группах:
- для основного (педагогического) персонала – не менее 70%;
  - для административно-управленческого и вспомогательного персонала (в совокупности) – не более 30%.

Конкретная доля соотношения фонда оплаты труда для указанных профессиональных квалификационных групп определяется нормативным правовым актом управления образования не чаще одного раза в год, КД Учреждения.

2. Приложение №3 к коллективному договору «Положение о порядке установления компенсационных, стимулирующих и социальных выплат работникам на 2018-2019 учебный год» изложить в следующей редакции:

Приложение №3  
к коллективному договору  
на период с 2016 по 2019гг.



УЧТЕНО  
мнение профкома:  
Протокол от 09.01.2018г. № 1

Председатель первичной профсоюзной организации  
/Л.А. Мотовилова/



УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий

/С.В. Климова/  
Приказ от 09.01.2018г. №8

Пер. № ДОО1/003/18 от 09.01.2018г.

## ПОЛОЖЕНИЕ о порядке установления компенсационных, стимулирующих и социальных выплат работникам на 2018 год.

### I. Общие положения

Настоящее Положение о порядке установления компенсационных, стимулирующих и социальных выплат работникам на 2018г. (далее 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», иных муниципальных, региональных и федеральных нормативных правовых актов по охране 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 почетные звания, знаки отличия (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.

### **компенсационного, стимулирующего и социального характера**

- 2.1. Выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера устанавливаются как в процентах к ставке заработной платы, оклада (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**

#### **1.1. 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.

Выплата устанавливается в максимальном размере (12%) согласно настоящему Положению, если работник выполняет работу в данных условиях более половины рабочего времени по занимаемой должности (трудовой функции).

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.

№ п/п	Наименование должности, профессии	Класс условия труда	% доплаты к ставке заработной платы, окладу, должностному окладу
1.	Повар, шеф-повар, кухонный рабочий	Вредный 1 степени (3.1.) Тяжесть трудового процесса	12 %

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

##### **1.2.1. 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.

Работа, выполненная в выходной или нерабочий праздничный день сверх установленной нормы рабочего времени, не учитывается и не оплачивается как сверхурочная работа.

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



Размер и форма (в процентах или в абсолютном размере), 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.

1.2.3. *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.

1.2.4. *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.

1.2.5. *За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, замену в случае неявки сменяющего воспитателя (иного работника).*

В первые два дня замены оплата устанавливается, как за сверхурочную работу: за первые два часа - в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере стоимости часа из расчёта 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 предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В том случае оплата времени замены осуществляется в одинарном размере.

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

Настоящие доплаты устанавливаются на календарный 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	% от ставки заработной платы, окладу (должностному окладу)
1.	Ведение кадровой документации	50
2.	Работа с сайтом	30
3.	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме	20
4.	Исполнение обязанностей:	
4.1.	• представителя работников по регулированию трудовых отношений	30
4.2.	• общественного инспектора по охране прав детства	10
4.3.	• уполномоченного по охране труда	10

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

При наличии в Учреждении стимулирующей части и экономии базовой части фонда оплаты труда работнику осуществляются выплаты стимулирующего характера в случае соблюдения им в учётном периоде следующих условий:

- образцовое исполнение должностных обязанностей и дополнительной оплачиваемой работы, ПВТР, Устава, других локальных нормативных актов;
- применение в работе инициативы и творчества, современных форм и методов организации труда;
- участие в общих (коллективных) мероприятиях Учреждения.

#### **Надбавки**

4.1. *За интенсивность труда.*

Настоящая надбавка устанавливается работнику, достигшему высоких результатов по основной деятельности и выполняющему за единицу рабочего времени больший объём работы,

направленной на применение в практике современных технологий, обобщение и распространение опыта.

Надбавка устанавливается на календарный год и (или) на период выполнения большого объема работы, является ежемесячной и устанавливается работнику за фактически отработанное время пропорционально объему выполняемой работы в следующем размере:

- 5 000 – 7 000 рублей – воспитателям общеразвивающих групп, старшему воспитателю;
- 3 000 – 7 000 рублей – воспитателям групп компенсирующей направленности;
- 5 000 – 6 000 рублей – педагогу-психологу, инструкторам по физической культуре;
- 3 000 – 4 000 рублей – музыкальным руководителям;
- 2 000 – 3 000 рублей – учителю-логопеду, учителю-дефектологу;
- 5 500 – 7 000 рублей – кастелянше;
- 5 000 – 7 000 рублей – секретарю-машинистке;
- 4 500 – 6 000 рублей – шеф-повару, дворнику;
- 4 300 – 6 000 рублей - младшим воспитателям;
- 4 000 – 6 000 рублей - повару, заведующему складом, кухонному рабочему, калькулятору, уборщику помещений бассейна;
- 3 500 – 6 000 рублей - уборщику служебных помещений, младшему воспитателю группы компенсирующей направленности

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

Надбавка устанавливается на календарный год работнику, которому присвоено почетное звание, знак отличия, другая награда в сфере образования и науки, в следующем размере:

- почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» - 500 рублей,
- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 500 рублей
- Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации - 500 рублей.

Работнику, имеющему другие знаки отличия, почетные 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.

#### 4.3. *За стаж работы*

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

- педагогическим работникам - за стаж педагогической работы и за стаж работы с детьми с начала трудовой деятельности;
- младшим воспитателям – за стаж работы с детьми;
- другому учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу – за стаж работы в образовательном учреждении.

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

- 5% — от 1 года до 5 лет;
- 10% — от 5 до 10 лет;
- 15% — от 10 до 15 лет;
- 20% — от 15 до 20 лет;
- 25% — от 20 до 25 лет;
- 30% — 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, определенная 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 с детьми, стаж работы в 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*

Надбавка устанавливается в размере 50% к ставке заработной платы (должностному окладу) педагогического работника на срок первых трёх лет работы с момента окончания образовательного учреждения высшего образования или среднего профессионального образования.

Условия установления (продления) надбавки:

- с работником 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;
- трудовой стаж работника на педагогической должности суммарно не превышает 3 лет;
- исходя из динамики профессионального роста, в целях создания дополнительных условий для подготовки и проведения аттестации на соответствие первой квалификационной категории, работнику может быть продлен срок настоящей надбавки, но не более чем на 2 года;
- на работника, в период получения надбавки по пункту 4.3.2., не распространяются условия пункта 4.3.1. настоящего положения.

4.4. Надбавки по пунктам 4.2., 4.3. выплачиваются работникам пропорционально нагрузке и отработанному времени, 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, выставка, конференция и других мероприятий.

Премия работнику устанавливается в размере до двух ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работника в процентном отношении или абсолютном значении в рублях, 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 образовательного процесса.	0 – 40
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 и добросовестный труд

- В связи с юбилеем работника, в том числе женщинам - 50 лет, 55 лет; мужчинам - 50, 60 лет; мужчинам и женщинам – каждые последующие 5 лет работы свыше возраста, установленного российским законодательством для назначения страховой пенсии по старости. Настоящая премия выплачивается при наступлении события в размере 2000 рублей и при условии стажа работы в учреждении не менее 10 лет.
- В связи с профессиональным праздником и иными государственными праздниками (День воспитателя и всех дошкольных работников, День Защитника Отечества, Международный женский день, Международный день защиты детей).

Конкретный размер премии определяется исходя из финансовых возможностей учреждения, стажа работника сотрудника, устанавливается приказом руководителя учреждения с учётом мнения профкома.

- 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, выплачиваются работникам при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда, а также экономии базовой части ФОТ учреждения

4.10. Условия депремирования или снижения размера премии

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

Снижение размера премии по всем основаниям настоящего Положения может осуществляться работодателем в следующих случаях:

- нарушение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актов — от 30 до 70 % размера премии;
- несоблюдение требований по ведению документации, определённой должностной инструкцией (трудовой функцией) — от 10 до 30 % размера премии;
- низкий уровень исполнительской дисциплины — от 20 до 50 % размера премии.

4.11. Депремирование или снижение размера премии осуществляется с учётом мнения ВОППО и на основании приказа по учреждению, в котором указываются причина депремирования или снижения размера премии 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, оклада (должностного оклада) по следующим основаниям:

- 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)).

Решение о конкретном размере настоящей выплаты принимается руководителем учреждения с учётом мнения профкома.

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

6.1. Выплаты, установленные работнику на календарный 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. О снятии (изменении размера) выплат руководитель учреждения письменно уведомляет работника в сроки, определённые частью второй статьи 74 ТК РФ, кроме соглашения сторон ТД.

6.3. Все виды выплат, установленных работнику по настоящему Положению, снимаются (изменяются) приказом руководителя с учётом мнения профкома.

6.4. Настоящее положение действует с 01.01.2018 года по 31.08.2018 года. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение в течение 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 09.01.2018г.



Всего 23 прошнурованных  
и пронумерованных листов,  
что подписью и печатью  
удостоверяются  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад №1 «Пчёлка»  
г. Йошкар-Олы»  
/Климова С.В./