

Управление образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола»
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
комбинированного вида «Детский сад № 13 г. Йошкар-Олы
«Клюковка»

424003, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, переулок Заводской, д. 18, тел.72-31-31
Адрес электронной почты: Kliukovka13@bk.



Утверждено решением профкома
Протокол № 1
от «11» января 2016 г.

Утверждено заведующим
МБДОУ № 13 «Клюковка»
Приказ № 8
от «11» января 2016 г.



**Положение
о компенсационных, стимулирующих
и иных выплатах работникам на 2016 год**

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано на основе Положения, утвержденного решением Собрании депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 г. № 474-V « О Положении о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола», законов Российской Федерации и Республики Марий Эл с последующими изменениями и дополнениями, иных федеральных, региональных и муниципальных 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:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий.

2. Выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за почетные звания и знаки отличия (награды) в сфере образования и науки;
- выплаты за стаж работы;
- премии по итогам работы.

3. Иные выплаты.

I. Порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера

- 2.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника, определённых путём умножения базовых ставок (базовых окладов), принятых на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты, а также на основе ЕТКС работ и профессий рабочих.
- 2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника.
- 2.3. Выплаты стимулирующего характера определяются согласно настоящему Положению как в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу), так и в абсолютном значении.
- 2.4. Предельный размер и периодичность выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются настоящим Положением. Конкретный размер выплаты работнику устанавливается приказом руководителя учреждения с учётом мнения представительного органа работников (профкома) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

III. Компенсационные выплаты

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

Доплаты компенсационного характера устанавливаются на календарный год пропорционально времени работы в соответствующих условиях с учётом педагогической и иной нагрузки либо объёма выполняемой работы.

Настоящие выплаты не могут быть снижены без специальной оценки условий труда, в результате которой в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

№ п/п	Наименование должности, профессии	Особые условия труда	% доплаты к ставке зарплатной платы, окладу, должностному окладу
----------	--------------------------------------	----------------------	---

1.	Специалист по кадрам	Работа за дисплеем ПЭВМ	12 %
2.	Старший воспитатель	Работа за дисплеем ПЭВМ	6 %
3.	Калькулятор	Работа за дисплеем ПЭВМ	6 %
4.	Повар, шеф-повар, кухонный рабочий	Работа у горячих плит, работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука; работы, связанные с мойкой посуды вручную	12 %
5.	Младший воспитатель, уборщик служебных помещений	Работы с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	12 %
6.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)	Стирка, сушка, глажение спецодежды	12 %
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий: сантехник плотник, электрик	Обслуживание канализационных колодцев и сетей Периодическое (до 25% времени смены) нахождение в неудобной фиксированной позе	12 %
8.	Заведующий складом:	Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную Периодическое (до 25% времени смены) нахождение в неудобной фиксированной позе	12 %

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

3.2.1. За работу в выходной день или нерабочий праздничный день: 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 объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника: размер и форма (в процентах или в абсолютном значении) доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы (количества часов).

3.2.3. За уборку санузлов уборщикам служебных помещений, младшим воспитателям первых младших групп: в размере 10 % к окладу работника (за каждый санузел).

3.2.4. За каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00): в размере 50 % часовой ставки, рассчитанной из оклада работника.

3.2.5. Сверхурочная работа оплачивается: за первые два часа - в полуторном размере стоимости часа, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.6. Доплаты за осуществление неаудиторной (дополнительной) работы.

Настоящие выплаты устанавливаются на календарный год либо на период выполнения дополнительной работы, не входящей в прямые должностные обязанности сотрудника, предусмотренные квалификационной характеристикой, по следующему перечню:

№ п/п	Виды неаудиторной (дополнительной) работы	% доплат к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу)
1.	Кружковая работа (за пределами установленной	5 %

	продолжительности рабочего времени, нормы часов)	
2.	Руководство городским методическим объединением	5 %
3.	Исполнение обязанностей:	
3.1.	• общественного инспектора по охране прав детства	10 %
3.2.	• уполномоченного по охране труда	10 %
3.3.	• представителя работников по регулированию трудовых отношений	20 %
3.4.	• наставника молодого специалиста	5 %
3.5.	• секретаря педсовета и аттестационной комиссии	5 %
3.6.	• ответственного за ведение сайта дошкольного учреждения	10 %

IV. Стимулирующие выплаты

При определении размеров выплат стимулирующего характера основному персоналу учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение учётного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

4.1.1. Выплаты за интенсивность работы.

Настоящая выплата является ежемесячной и устанавливается к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника за фактически отработанное время пропорционально объему выполняемой работы, но не более, чем на одну ставку заработной платы, оклада (должностного оклада) в следующем размере:

- от 5000 рублей до 7 000 рублей - педагогическим работникам ;
- от 800 рублей до 4000 рублей – другим работникам.

4.1.2. Выплаты за работу, направленную на повышение авторитета и имиджа учреждения, на его стабильное и эффективное функционирование.

Настоящая выплата является единовременной и производится за высокие результаты конкретно выполненной работы (мероприятия, события) в размере до одной ставки заработной платы, оклада, должностного оклада в % отношении или абсолютном значении.

4.2. Надбавки за почетные звания и знаки отличия (награды) в сфере образования и науки

Надбавка за почетные звания и знаки отличия в сфере образования и науки устанавливается на учебный год работникам, которым присвоено почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах.

4.2.1. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

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

4.3. Надбавка за стаж работы

4.3.1. Надбавка устанавливается:

- *педагогическим работникам - за стаж педагогической работы;*
- *младшим воспитателям – за стаж работы с детьми;*
- *другому учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу – за стаж работы в данном учреждении.*

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

- 5 процентов – за стаж от 1 года до 5 лет;
- 10 процентов - за стаж от 5 до 10 лет;
- 15 процентов - за стаж от 10 до 15 лет;
- 20 процентов – за стаж от 15 до 20 лет;
- 25 процентов – за стаж от 20 до 25 лет;
- 30 процентов - за стаж 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, Приложением 5.1 к территориальному Соглашению на 2015-2017 годы.

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 представительным органом работников (профкомом) на основании трудовых книжек, либо иных документов, подтверждающих трудовую деятельность работника.

4.3.2. Надбавка педагогическим работникам, впервые окончившим образовательное учреждение высшего или среднего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (занимаемой должности), либо образовательное учреждение высшего или среднего профессионального образования и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении и заключившим трудовой договор с образовательным учреждением по педагогической должности (специальности), - устанавливается в размере 25 процентов от ставки заработной платы, должностного оклада на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования.

4.4. Премии по итогам работы

Премии устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения по итогам определённого периода - *месяц, квартал, полугодие*.

При проведении оценки качества и количества выполненной сотрудником работы для определения размера премии устанавливается минимальный показатель достижений – *5 баллов*.

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

№ п/п	Показатели и критерии эффективности работы	Оценка в баллах
Воспитатель		
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся:	0-30
	достижение обучающимися более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом в данной группе; индивидуальная работа с детьми;	0-20
	снижение уровня заболеваемости в сравнении с предыдущим периодом в данной группе;	0-10
2.	Создание элементов образовательной инфраструктуры:	0-20
	оформление групповой комнаты, организация предметно-развивающей среды, регулярность обновления экспозиций	0-10
	использование новых технологий, собственных наработок	0-10
3.	Уровень совершенствования профессионального мастерства:	0-20
	открытые занятия, публикации;	0-10
	участие в мероприятиях учреждения, города, республики	0-10
4.	Уровень исполнительской дисциплины:	0-20
	своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника;	0-10
	соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией	0-10
5.	Уровень делового этикета в общении с коллегами, семьями обучающихся; отсутствие обоснованных жалоб, уровень разрешения конфликтных ситуаций. Работа с неблагополучными семьями	0-10
Старший воспитатель		
1.	Уровень методической работы:	0-40
	участие в создании образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, регулярность обновления экспозиций); актуальность содержимого методического кабинета;	0-10
	эффективность работы с кадрами (соблюдение сроков аттестации и повышения квалификации работников; организация распространения опыта работы в форме открытых занятий, публикаций; рост числа педагогических работников с наличием квалификационной категории и т.д.);	0-20
	эффективность системы контроля воспитательно-образовательного процесса (наличие учёта, наставничество и иная помощь)	0-10
2.	Уровень профессиональной подготовки: соблюдение сроков повышения квалификации; выступления в учреждении (на мероприятиях города, республики), публикации из собственного опыта работы	0-20
3.	Уровень исполнительской дисциплины	0-20
	своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника	0-10
	соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией;	0-10
4.	Уровень делового этикета в общении с коллегами, с семьями	0-20

обучающихся; отсутствие обоснованных жалоб, уровень разрешения конфликтных ситуаций. Организация работы с неблагополучными семьями		
Специалисты:		
педагог-психолог, учитель-логопед, учитель марийского языка, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре		
1. Динамика индивидуальных образовательных результатов:	положительные изменения в развитии ребенка, организация индивидуальной работы с детьми	0-30
2. Уровень профессионального мастерства:	публикации, выступления, открытые мероприятия, просветительская (обучающая) работа с кадрами, с родителями	0-20
3. Уровень исполнительской дисциплины:		0-20
	своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника;	0-10
	соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией	0-10
4. Уровень делового этикета в общении с коллегами, семьями обучающихся, отсутствие обоснованных жалоб, уровень разрешения конфликтных ситуаций		0-10
5. Участие в создании элементов образовательной инфраструктуры	(оформление кабинета, уголка; содержание и обновление экспозиций; изготовление пособий, раздаточного материала и т.д.)	0-20
Заведующий хозяйством		
1. Уровень оперативности	в организации текущих и плановых ремонтных работ для бесперебойного функционирования учреждения	0-40
2. Уровень производственной дисциплины по соблюдению	всеми сотрудниками санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях детского сада и на территории учреждения	0-25
3. Уровень исполнительской дисциплины:		0-20
	своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника;	0-10
	соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией;	0-10
4. Уровень делового этикета в общении с коллегами, с обучающимися, их родителями. Отсутствие обоснованных жалоб. Уровень разрешения конфликтных ситуаций.		0-15
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал		
1. Уровень содержания	закреплённых за работником помещений, территории учреждения:	0-60
	качественная уборка (по графику);	0-20
	проведение генеральных уборок (по графику);	0-15
	оперативность выполнения заявок по устранению технических и других неполадок в рамках трудовой функции;	0-10
	образцовое содержание рабочего места, уборочного и иного инвентаря	0-15
2. Уровень исполнительской дисциплины:		0-20
	своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках	0-10

	трудоустройство работника;	
	соблюдение инструкций по охране труда в процессе выполнения трудовой функции;	0-10
	своевременное и грамотное ведение установленной должностной инструкцией документации (для секретаря, калькулятора)	
3. Уровень делового этикета в общении с коллегами, с обучающимися, их родителями. Отсутствие обоснованных жалоб		0-20
<i>Работники пищеблока</i>		
1. Уровень качества приготовления блюд:		0-50
	обеспечение санитарно-гигиенических и технологических требований к хранению и обработке пищевых продуктов;	0-10
	соблюдение технологии приготовления блюд;	0-20
	качественное и своевременное приготовление пищи;	0-20
2. Уровень содержания закреплённых за работником производственных помещений:		0-25
	ежедневное образцовое содержание рабочего места, уборочного и иного инвентаря;	0-20
	соблюдение установленных администрацией сроков проведения генеральных уборок	0-5
3. Уровень исполнительской дисциплины:		0-25
	соблюдение инструкций по охране труда в процессе выполнения трудовой функции;	0-20
	соблюдение требований делового этикета в общении с коллегами, с обучающимися и их родителями. Отсутствие обоснованных жалоб	0-5

4.5. Премия за долголетний и добросовестный труд

4.5.1. В связи с юбилеем работника

(50 лет – для мужчин и женщин, 55 – для женщин, 60 лет – для мужчин)

Настоящая премия выплачивается при наступлении события в размере 500 рублей.

4.5.2. В связи с профессиональным праздником и иными государственными праздниками: Международный женский день, День учителя - в размере до одной ставки заработной платы, оклада, должностного оклада.

4.5.3. За награждение Почетными грамотами:

- Управления образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола»,
 - Администрации городского округа «Город Йошкар-Ола»,
 - Министерства образования Республики Марий Эл,
 - Правительства Республики Марий Эл
- в размере 500 рублей;

Премия по пункту 4.5. выплачивается при наличии экономии средств на оплату труда.

4.6. Особые условия установления стимулирующей выплаты настоящего Положения

При наличии неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания в учётный период установление премии работнику представителем работодателя не рассматривается.

V Другие выплаты

5.1. При наличии экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения по их заявлениям может выплачиваться материальная помощь в размере до одной ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основаниям:

- длительная болезнь работника (2 и более месяцев подряд), повлекшая значительные материальные затраты на лечение;
- нанесение значительного материального 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 учебный год или иной длительный период свыше двух месяцев, могут быть отменены либо уменьшены в связи:

- с окончанием срока действия условий выплаты;
- с уменьшением продолжительности работы либо с прекращением работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.2. Выплаты работнику снимаются (изменяются) приказом руководителя с учетом мнения профкома.

6.3. О снятии (изменении размера) выплат по любым основаниям настоящего Положения, установленных на учебный год или иной длительный период свыше двух месяцев, руководитель учреждения письменно уведомляет работника не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

**Управление образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола»
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
комбинированного вида «Детский сад № 13 г. Йошкар-Олы
«Клюковка»**

424003, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, переулок Заводской, д. 18, тел.72-31-31
Адрес электронной почты: Kliukovka13@bk.

Учтено мнение профкома
Протокол № 12
от «02» июля 2015 г.

Утверждено заведующим
МБДОУ № 13 «Клюковка»
Приказ № 65/2
от «02» июля 2015 г.

**Изменения к Положению
о компенсационных, стимулирующих
и иных выплатах работникам на 2015 год**

По итогам специальной оценки условий труда работников МБДОУ № 13, заключение эксперта № 60/1 по результатам идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах в МБДОУ "Детский сад № 13 г. Йошкар-Олы "Клюковка" от 29 мая 2015 года, с учетом мотивированного мнения профкома, протокол № 12 от 02.07. 2015 г., внести изменения в Положение о компенсационных, стимулирующих и иных выплатах работникам на 2015 год.

П.3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными, и иными условиями труда изложить в следующей редакции:

Доплаты компенсационного характера устанавливаются на календарный год пропорционально времени работы в соответствующих условиях с учётом педагогической и иной нагрузки либо объёма выполняемой работы.

Настоящие выплаты не могут быть снижены без специальной оценки условий труда, в результате которой в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

№ п/п	Наименование должности, профессии	Особые условия труда	% доплаты к ставке заработной платы, окладу, должностному окладу
1.	Специалист по кадрам, калькулятор	Работа за дисплеем ПЭВМ	12 %

2.	Старший воспитатель,	Работа за дисплеем ПЭВМ	6 %
3.	Повар, шеф-повар, кухонный рабочий	Работа у горячих плит, работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука; работы, связанные с мойкой посуды вручную	12 %
4.	Младший воспитатель, уборщик служебных помещений	Работы с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	12 %
5.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)	Стирка, сушка, глажение спецодежды	12 %
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сантехник	Обслуживание канализационных колодцев и сетей	12 %
7.	Заведующий продуктовым складом	Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	12 %
8.	Заведующий материальным складом, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (плотник, электрик)	Периодическое (до 25% времени смены) нахождение в неудобной фиксированной позе	12 %