

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 17 г. Йошкар-Олы «Ивушка»**

УЧТЕНО

мнение профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад № 17 «Ивушка»
протокол от 31.08. 2021 г. № 20

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего МБДОУ
«Детский сад № 17 «Ивушка»
от 31.08. 2021 г. № 60

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления компенсационных,
стимулирующих и иных выплат работникам
на 2021 - 2022 года**

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 г. № 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 оплате труда работников бюджетной сферы, на основе Положения об оплате труда работников Учреждения на 2018-2020 годы.

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 дополнительной работы.

2. Выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж работы;
- премии по итогам работы.

3. Социальные выплаты (материальная помощь).

Выплаты, осуществляемые работникам в соответствии с настоящим Положением, не могут ухудшать их условия оплаты труда, принятые коллективным договором. С учётом финансовых возможностей учреждения допускается увеличение предусмотренного коллективным договором размера компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

2.1. Выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера устанавливаются как в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютной величине (в рублях).

2.2. Условия, предельный размер (минимальный, максимальный) и периодичность выплат определяются настоящим Положением.

Конкретный размер выплаты работнику по всем основаниям настоящего Положения устанавливается приказом руководителя учреждения с учётом мнения представительного органа в пределах фонда оплаты труда (далее - ФОТ), предусмотренного учреждению, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

III. Компенсационные выплаты

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

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

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

№ п/п	Наименование должности, профессии	Особые условия труда	% доплаты к ставке зарплатной платы, оклада, должностному окладу
1.	Шеф-повар, повар, кухонный рабочий.	Тяжесть трудового процесса, микроклимат	12 %
2.	Младший воспитатель, уборщик служебных помещений, грузчик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	Тяжесть трудового процесса	12 %

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

3.2.1. За работу в выходной или нерабочий праздничный день.

Оплата осуществляется в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада, (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

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

Размер и форма (в процентах или в абсолютной величине) доплаты работнику

устанавливается по письменному соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, но не ниже размера, положенного основному работнику за тот же объём работы.

3.2.3. За отдельные виды работ уборщику служебных помещений:

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

3.2.4. За работу в холодное время года на открытых площадках:

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

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

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

3.2.6. За замену в случае неявки сменяющего работника, воспитателя. 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 этом случае оплата времени замены осуществляется в одинарном размере.

3.2.7. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

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

3.2.8. За выполнение неаудиторной (дополнительной) работы.

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

№ п/п	Виды дополнительной работы	% доплат к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу)
1.	Ведение документации по организации питания работников и воспитанников	20%
2.	Работа с АИС «Меркурий»	10 %

3.	Работа на официальном сайте ЕИС в сфере закупок	50 %
4.	Работа в информационном портале Навигатор	15 %
5.	Кружковая работа (за пределами установленной продолжительности рабочего времени, нормы часов)	10 %
6.	Руководство психолого-педагогическим консилиумом	10 %
7.	Ведение документации по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне	50 %
8.	Исполнение обязанностей:	
8.1	общественного инспектора по охране прав детства	10 %
8.2	уполномоченного по охране труда	10 %
8.3	представителя работников по регулированию трудовых отношений	20 %
8.4	специалиста по кадрам	50 %
8.5	секретаря педсовета и аттестационной комиссии	10 %
8.6	обслуживание и функционирование сайта	10 %
8.7	ответственного за Е-услуги, сетевой город	20 %
8.8	ответственного за энергосбережение	20 %

IV. Стимулирующие выплаты (надбавки, премии)

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

Надбавки

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

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

- от 1000 рублей до 7500 рублей – педагогическим работникам;
- от 5000 рублей до 7000 рублей – учебно-вспомогательному персоналу;
- от 1000 рублей до 8000 рублей – обслуживающему персоналу.

4.2. За качество работы.

4.2.1. За наличие почетного звания, знака отличия, иной государственной или ведомственной награды.

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

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 500 рублей;

Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации - 500 рублей.

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

4.3. Надбавка за стаж работы.

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

- ✓ **педагогическим работникам** - за стаж педагогической работы с начала трудовой деятельности;
- ✓ **младшим воспитателям** - за стаж работы с детьми;
- ✓ **другому учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу** - за стаж работы в данном учреждении.

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

- ✓ 5 процентов – за стаж от 1 года до 5 лет;
- ✓ 10 процентов – за стаж от 5 года до 10 лет;
- ✓ 15 процентов – за стаж от 10 года 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.

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.

4.4. Надбавки, указанные в пунктах 4.1. - 4.3., выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени, учебной (педагогической) нагрузке, объёму другой работы, но не более чем за ставку заработной платы, оклад (должностной оклад).

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 коллективно 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. Премии 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 по каждой профессиональной группе 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 – от 5 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 персонала в соответствии с настоящими показателями и критериями:

№ п/п	Показатели и критерии эффективности работы	Оценка достижений в баллах
Заведующий хозяйством		
1.	Уровень оперативности: эффективность организации работ для бесперебойного функционирования учреждения; оперативность устранения аварийных ситуаций.	0-30 0-20 0-10
2.	Уровень производственной дисциплины: соблюдение подчинёнными СанПиН, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; отсутствие производственного травматизма.	0-30 0-20 0-10
3.	Уровень исполнительской дисциплины: своевременное выполнение распоряжений руководителя; соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией	0-20 0-10 0-10
4.	Уровень коммуникативной культуры и делового этикета: отсутствие обоснованных жалоб, уровень разрешения производственных конфликтов; личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата, в обеспечение эффективной деятельности учреждения	0-20 0-10 0-10
	Итого:	100
Педагогические работники		
1.	Уровень обученности (воспитанности) воспитанников - положительная динамика обученности (воспитанности); - участие в конкурсах, смотрах и т.д.	0-20 0-10 0-10
2.	Уровень обучения - внедрение авторских программ, элективных курсов; использование ИКТ с учётом возраста обучающихся	0-10 0-10
3.	Уровень методической работы - участие в инновационной и проектной деятельности по программе развития учреждения (по направлению избранной темы); - обобщение опыта в форме проведения открытых уроков, публикаций, выступлений в методических объединениях, на педсоветах, курсах.	0-20 0-10 0-10
4.	Уровень воспитательной работы	0-20

	- отсутствие (снижение) пропусков, выполнение детодней свыше 70%.	0-10
	- обеспечение охраны жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма	0-10
5.	Уровень исполнительской дисциплины, коммуникативной культуры	0-30
	- безусловное выполнение распоряжений руководителя, ведение документации в рамках трудовой функции работника;	0-10
	- отсутствие жалоб, конфликтов;	0-10
	- соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности	0-10
	Итого:	100
Старший воспитатель		
1.	Уровень производственной деятельности: эффективность системы контроля 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.).	0-20
2.	Уровень профессиональной подготовки: результаты транслирования личного педагогического опыта: (публикация и распространение педагогического опыта в научных сборниках, СМИ, на сайте ДОУ; выступление на научно практических конференциях, семинарах, методических объединениях на уровне микрорайона, города, республики). Участие в конкурсах (муниципальных, республиканских, всероссийских, международных). Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п	0-30
3.	Уровень оперативности и производственной дисциплины: - своевременное выполнение распоряжений руководителя, соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией	0-30
4.	Уровень коммуникативной культуры и делового этикета: - отсутствие обоснованных жалоб сторон образовательно-воспитательного процесса, уровень разрешения конфликтов; - личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата, в обеспечение эффективной деятельности учреждения.	0-20
	Итого:	100
Учебно- вспомогательный и обслуживающий персонал		
1.	Уровень содержания рабочего места и закреплённого участка обслуживания: - образцовое содержание закреплённого участка обслуживания, рабочего места, инструментов, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН; - отсутствие замечаний со стороны контролирующих служб; - оперативность выполнения заявок по устранению технических и других неполадок в рамках трудовой функции	0-50 0-30 0-10 0-10
2.	Уровень коммуникативной культуры и делового этикета - отсутствие обоснованных жалоб на работника; - личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе, в обеспечение эффективной деятельности учреждения	0-20 0-10 0-10
3.	Уровень исполнительской дисциплины	0-30

	- своевременное выполнение распоряжений руководителя	0-10
	- соблюдение СанПиН, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	0-10
	- образцовое ведение установленной должностной инструкцией документации (для специалиста по кадрам, калькулятора)	0-10
	Итого:	100
Работники пищеблока		
1.	Обеспечение высокого уровня качества приготовления блюд. Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны администрации и родителей (законных представителей).	0-50
2.	Уровень производственной дисциплины по соблюдению санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях детского сада и на территории учреждения.	0-30
3	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, эффективное проведение генеральной уборки в соответствии с требованиями СанПиН, отсутствие замечаний со стороны контролирующих служб.	0-20
	Итого:	100

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

Премия за долголетний добросовестный труд выплачивается работнику при наступлении события в размере от 500 рублей до 2-х окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, но не более 15 000,00 рублей единовременно. При определении размера премии учитывается стаж работ в учреждении или в учреждениях образования (суммарно), в том числе: в связи с юбилеем работника или учреждения – не менее пяти лет.

4.8.1. Премия в связи с юбилеем работника.

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

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

4.8.3. В связи с профессиональным и государственным праздниками:

День воспитателя и всех дошкольных работников, День защитника Отечества, Международный женский день.

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

4.10. Особые условия выплаты премии.

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

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

Любые виды премий не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплата премий

осуществляется сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

V. Социальные выплаты

5.1. По заявлению работника при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, а также за счёт средств от приносящей доход деятельности, работнику выплачивается материальная помощь в размере от 500 рублей до двух ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), но не более 15 000 рублей единовременно по следующим основаниям:

- рождение ребёнка;
- 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 работника (выплата осуществляется одному из членов семьи);
- смерть близких родственников (муж, жена, дети, родители).

Решение о необходимости и конкретном размере настоящей выплаты принимается руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа.

VI. Заключительные положения

6.1. Выплаты, установленные работнику по настоящему Положению на учебный год (по тарификации) или на любой длительный период 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 условиях;
- по письменному соглашению сторон трудового договора.

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

6.3. 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 № 17
«Ивушка»
Протокол № 20 от «31» августа 2021 г.*