

Муниципальное бюджетное дошкольное  
образовательное учреждение  
«Детский сад № 35 г. «Подснежник»  
для детей с аллергическими заболеваниями  
г. Йошкар-Олы»

(МБДОУ «Детский сад № 35 «Подснежник»)

424031, Россия, Республика Марий Эл,  
город Йошкар-Ола, улица Осипенко, дом 37,  
телефон: (8362) 45-11-23

«Йошкар-Оласе аллергический черлан йоча-  
влаклан 35-ше №-ан  
«Лумпеледыш» йочасад»  
муниципал бюджет школ деч ончычсо  
туныктымо тонеж

(«35-ше №-ан «Лумпеледыш» йочасад»  
МБШДОТТ)

424031, Россий, Марий Эл республик,  
Йошкар-ола, Осипенко урем, 37-ше порт,  
телефон: (8362) 45-11-23

## СОГЛАШЕНИЕ О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 35 «Подснежник»  
для детей с аллергическими заболеваниями г. Йошкар-Олы»*

на 2018-2021годы

Подписан сторонами

<p><b>от работодателя</b> Заведующий МБДОУ «Детский сад № 35 «Подснежник» Л.Е.Бурменская</p> <p> (подпись) М.П.</p> <p>«12» октября 2020 г.</p>	<p><b>от работников</b> Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 35 «Подснежник» И.В.Мушкова</p> <p> (подпись) М.П.</p> <p>«12» октября 2020г.</p>
--	---

Настоящее Соглашение о внесении изменений и дополнений в коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 35 «Подснежник» для детей с аллергическими заболеваниями г.Йошкар-Олы» на 2018 - 2021 годы рассмотрено и принято общим собранием работников (протокол № 3 от 09.10.2020 г.).

Стороны коллективного договора договорились внести следующие изменения и дополнения к коллективному договору на 2018-2021гг. (рег.№107) от 10.05.2018 г.:

1. В раздел III «Гарантии по оплате и нормированию труда» в пункт 3.14. третьего абзаца внести дополнение «Для вновь принятых сотрудников на указанную должность данные компенсации не распространяются».

2. В разделе IV «Рабочее время и время отдыха»:

2.1 пункт 4.5. первый абзац дополнить словами «выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации».

2.2 пункт 4.5. второй абзац дополнить словами «может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок».

2.3 пункт 4.18. первый абзац дополнить словами «Если для данного работника режим рабочего времени и времени отдыха отличается от общих правил, действующих у данного работодателя, то данные условия обязательно включаются в трудовой договор».

3. В *Приложении № 1 к коллективному договору на 2018-2021гг. Положение об оплате труда работников* (рег.№ 107) от 10.05.2018 года:

3.1. В раздел 1 Общие положения п.1.1 абзац 5 дополнить словами «внесенными Решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола Республики Марий Эл от 10.11.2017 г. № 560-VI, Решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» седьмого созыва от 6 ноября 2019 № 17-VII «О повышении размера оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета городского округа «Город Йошкар-Ола», Решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» седьмого созыва от 23 декабря 2019 № 52-VII «О внесении изменения в Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола», утвержденное решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 года № 474-V».

3.2. В п.2.11 исключить слова «и вечернее время».

3.3.Пункт 2.17.1 **Выплаты за интенсивность труда** изложить в следующей редакции:

2.17.1 **Выплаты за интенсивность труда** 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. Настоящая выплата является ежемесячной и устанавливается к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) пропорционально объёму выполняемой работы в следующем размере:

- педагогическим работникам: 2500 – 9000 рублей;
- учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу: 1500-9000 рублей – заведующему хозяйством, младшим воспитателям, дворнику, секретарю-машинистке, шеф-повару, повару, уборщику служебных помещений, заведующему складом, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кухонному рабочему, калькулятору,

3.4.Пункт 2.6.1 изложить в следующей редакции:

2.6.1.Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Младший воспитатель	4127

3.5.Пункт 2.8.изложить в следующей редакции:

2.8.Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
1 разряд	3399
2 разряд:	3641
3 разряд:	3762
4 разряд:	4005
5 разряд	4248
6 разряд	4490
Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд (Водители автобусов, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся; рабочие, выполняющие качественно и в полном объеме работы по трём и более профессиям (специальностям) если по одной из них они имеют разряд не ниже 5-6 разряда)	5096

3.6. Пункт 2.9.1. изложить в следующей редакции:

2.9.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Калькулятор, Секретарь-машинистка	3762

3.7. Пункт 2.9.2 изложить в следующей редакции:

2.9.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Заведующий складом Заведующий хозяйством	4611
2	Шеф-повар	4854

3.8. Раздел II **Порядок и условия оплаты труда**, пункт 2.6.1 изложить в следующей редакции: Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Младший воспитатель	4127

3.9 Раздел II. **Порядок и условия оплаты труда**, пункт 2.6.2 изложить в следующей редакции: Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
1	Музыкальный руководитель	6281
2	Воспитатель Педагог-психолог	7247
3	Старший воспитатель Учитель-логопед (логопед)	7568

4. В **Правилах внутреннего трудового распорядка** (рег.№107) от 10.05.2018 года (*Приложение № 3 к коллективному договору на 2018-2021 гг.*), раздел II «Порядок приема, перевода, и увольнения работников»:

4.1. В пункте 2.1.7. абзац 2 изложить в следующей редакции: «трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства, либо выписку из электронной трудовой книжки».

4.2. Пункт 2.1.13. изложить в следующей редакции: « В соответствии с частью 1 ст.66.1. ТК РФ, ст.3 Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ) работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в [порядке](#), установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (статья 66, 66.1. ТК РФ).

В сведения о трудовой деятельности включаются информация (ч.2 ст.66.1 ТК РФ, п.2.4 ст.11 Закона о персонифицированном учете) о работнике (фамилия, имя, отчество), месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Трудовым кодексом РФ, иным федеральным [законом](#) информация.

4.3. Пункт 2.4.14. изложить в следующей редакции:

«Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя при увольнении в день прекращения трудового договора.

5. Раздел 3 «Порядок получения средств от оказания платных образовательных услуг» пункт 3.2. изложить в следующей редакции:

3.2. Для расчета цены на платные образовательные услуги составляется калькуляция на оказание одной платной образовательной услуги в расчете на одного получателя.

Калькуляция составляется по каждому виду оказываемых платных образовательных услуг, в которой себестоимость услуги подразделяется на следующие элементы:

1) **затраты на оплату оказанных услуг** – 80 % от суммы оказанных платных образовательных услуг (в том числе 30,2 %, взносы на обязательное медицинское и пенсионное страхование и взносы на социальное страхование, 17 % - резерв отпусков), из них:

- для административного персонала – 20 % от суммы, направленной на оплату оказанных услуг (в том числе 30,2 %, взносы на обязательное медицинское и пенсионное страхование и взносы на социальное страхование, 17% - резерв отпусков);
- для педагогического персонала – 80 % от суммы, направленной на оплату оказанных услуг (в том числе 30,2 %, взносы на обязательное медицинское и

пенсионное страхование и взносы на социальное страхование, 17% - резерв отпусков),  
2) **возмещение коммунальных расходов** – 2,2 % от суммы оказанных платных образовательных услуг;

3) **услуги банка** – 1,3 % от суммы оказанных платных образовательных услуг;

4) **налоговые платежи**;

5) денежные средства, оставшиеся после оплаты вышеуказанных расходов направляются на содержание и развитие, другие текущие расходы МБДОУ «Детский сад № 35 «Подснежник»

6. В *Приложении № 10 к коллективному договору на 2018-2021гг. Положение о порядке установления компенсационных, стимулирующих и социальных выплат работникам на 2018 год* (рег.№ 107) от 10.05.2018 года изложить в следующей редакции: см. ниже *Приложение № 10 к коллективному договору на 2018-2021гг.*

Муниципальное бюджетное дошкольное  
образовательное учреждение  
«Детский сад № 35 г. «Подснежник»  
для детей с аллергическими заболеваниями  
г. Йошкар-Олы»

(МБДОУ «Детский сад № 35 «Подснежник»)

424031, Россия, Республика Марий Эл,  
город Йошкар-Ола, улица Осипенко, дом 37,  
телефон: (8362) 45-11-23

«Йошкар-Оласе аллергический черланйоча-влаклан  
35-ше №-ан  
«Лумпеледыш» йочасад»  
муниципал бюджет школ  
дечончысотуныктымотонеж

(«35-ше №-ан «Лумпеледыш» йочасад» МБШДОТТ)

424031, Россия, Марий Эл Республик,  
Йошкар-Ола, Осипенко урем, 37-ше порт, телефон:  
(8362) 45-11-23

Учтено мнение профкома:  
протокол от 31.08.2020 г. № 17  
\_\_\_\_\_ И.В.Мушкова

МП

Утверждаю  
И.о. заведующего МБДОУ  
«Детский сад № 35  
«Подснежник»:  
приказ от 31.08.2020 г. № 56  
\_\_\_\_\_ Н.В. Стрельцова

## **Положение**

### **о порядке установления компенсационных, стимулирующих и социальных выплат работникам на 2020-2021 учебный год**

#### ***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», с изменениями внесенными Решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола Республики Марий Эл от 10.11.2017 г. № 560-VI, Решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» седьмого созыва от 6 ноября 2019 № 17-VI I «О повышении размера оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета городского округа «Город Йошкар-Ола», Решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» седьмого созыва от 23 декабря 2019 № 52-VII «О внесении изменения в Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола», утвержденное решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 года № 474-V» и иных муниципальных, региональных и федеральных нормативных правовых актов по оплате труда работников бюджетной сферы.

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

### **1. Выплаты компенсационного характера:**

- ✓ доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- ✓ доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий;
- ✓ Доплаты за выполнение 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, стимулирующего и социального характера***

2.1. Выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера устанавливаются как в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника, так и в 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 выборного органа первичной профсоюзной организации 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	%
1.	кухонный рабочий, младший воспитатель, заведующий хозяйством	Тяжесть трудового процесса (по результатам СОУТ от 29.05.2020г., сводная	12



		ведомость от 30.04.2020г.)	
2.	Повар, шеф-повар	Параметры микроклимата (по результатам СОУТ от 29.05.2020г., сводная ведомость от 30.04.2020г.)	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 абсолютном величине) доплаты работнику устанавливаются по письменному соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, но не ниже размера, положенного основному работнику за тот же объём работы.

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

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

#### **3.2.4. За работу в условиях особого санитарно-эпидемиологического режима работы учреждения, а также при проведении ремонтных работ.**

Устанавливается надбавка в размере 15% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) за фактически отработанное время.

#### **3.2.5. 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.

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

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

#### **3.2.7. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника**

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

3.2.8. Повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному

времени. Выплаты за условия работы, отклоняющиеся от нормальных и перечисленные в настоящем абзаце Положения, осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

### 3.2.9. За выполнение дополнительной (неаудиторной) 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	Размер доплаты
1.	Кружковая работа (за пределами установленной продолжительности рабочего времени, нормы часов)	5-15%
Другая дополнительная работа		
2.	Работа в системе «Меркурий»	10%
3.	Работа на официальном сайте Единой информационной системы в сфере закупок	30%
4.	Организация питания и ведение документации по организации питания	10%
5.	Работа на сайте детского сада и на сайте «Сетевой город»	15%
6.	Ведение кадрового делопроизводства	30-50%
7.	Исполнение обязанностей, в том числе:	
7.1.	Уполномоченный по охране труда	10 %
7.2.	Представитель работников по регулированию трудовых отношений	10 %
7.3.	Ответственный за охрану труда	25%
7.4.	За руководство психолого-педагогическим консилиумом	15%
7.5.	Уполномоченный ЧС и ГО	30%
7.6.	Общественный инспектор по охране прав детства	5%

## IV. Стимулирующие выплаты (надбавки, премии)

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

### Надбавки

#### 4.1. За интенсивность труда.

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

Настоящая выплата является ежемесячной и устанавливается к ставке

заработной платы, окладу (должностному окладу) пропорционально объёму выполняемой работы в следующем размере:

- педагогическим работникам: 2500 – 9000 рублей;
- учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу: 1500-9000 рублей – заведующему хозяйством, младшим воспитателям, дворнику, секретарю-машинистке, шеф-повару, повару, уборщику служебных помещений, заведующему складом, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кухонному рабочему, калькулятору,

#### *4.2. За качество работы.*

##### *4.2.1. За эффективность работы.*

Настоящая надбавка устанавливается на учебный год по итогам успешной работы в предыдущем учебном периоде от 10 до 30% ставки заработной платы.

Решение об установлении надбавки принимает руководитель учреждения с учётом мнения ВОППО по представлению соответствующего методического объединения либо старшего воспитателя.

##### *4.2.2. За наличие почетного звания, знака отличия, иной государственной или ведомственной награды.*

Надбавка устанавливается на учебный год работнику, которому присвоено почётное звание, другая награда в сфере образования и науки в следующем размере:

- ✓ Почетное звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации» - 0,5 тыс. рублей;
- ✓ Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,5 тыс. рублей.

Единовременно:

- ✓ Почетная грамота Министерства образования и науки Республики Марий Эл, администрации городского округа «Город Йошкар-Ола», Почетная грамота управления образования городского округа «Город Йошкар-Ола», Благодарность Главы Республики Марий Эл, Благодарность Главы городского округа «Город Йошкар-Ола» – 500 рублей.

Работнику, имеющему другие знаки отличия, почётные звания, награды Российской Федерации и Республики Марий Эл, помимо оговоренных пунктом 4.2.2. настоящего Положения, может быть установлена надбавка при условии соответствия звания, знака отличия, награды профилю основной деятельности учреждения или работника. В этом случае надбавка устанавливается на основании заявления работника, предоставления документа о награде, ходатайства ВОППО.

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

#### *4.3. За стаж работы.*

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

- ✓ педагогическим работникам - за стаж педагогической работы сначала трудовой деятельности;
- ✓ младшим воспитателям - за стаж работы с детьми в образовательных учреждениях;

✓ учебно-вспомогательному и прочему персоналу (кроме руководителя и заместителей руководителя) – за стаж работы в образовательных учреждениях.

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

- 10 процентов – за стаж от 1 года до 10 лет
- 15 процентов – за стаж от 10 до 20 лет
- 20 процентов – за стаж свыше 20 лет

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

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

### **Премии**

4.5. Премии 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. Премии за высокие результаты работы.

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

Премия работнику устанавливается в размере от 10% до 200 % ставки, заработной платы, оклада, должностного оклада в зависимости от личного вклада в коллективный труд. Коэффициент участия каждого работника определяется

Комиссией по оценке эффективности труда работников, созданной с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

#### 4.7. Премии по итогам работы.

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

Размер премии работнику определяется по бальной 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 – 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
<b>Воспитатель</b>		
<b>1.</b>	<b>Обеспечение охраны жизни и здоровья детей:</b>	<b>0-20</b>
	- выполнение детодней (не менее 75%); снижение уровня заболеваемости в сравнении с предыдущим периодом в данной группе, обеспечение охраны жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма	0-20
<b>2.</b>	<b>Качество образовательного процесса:</b>	<b>0-40</b>
	-осуществление системного мониторинга достижения воспитанниками планируемых результатов освоения основной образовательной программы, участие воспитанников в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях (ДОУ/район/город, республика).	0-20
	-уровень совершенствования профессионального мастерства: открытые занятия, публикации, конференции; личный вклад в повышение качества образования, создание условий для гармоничного развития воспитанников в соответствии с ФГОС.	0-20
<b>3.</b>	<b>Уровень педагогической активности</b>	<b>0-40</b>
	- участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса ДОУ, пособий;	0-10
	- участие в общественной жизни ДОУ (субботники, ремонтные работы, оформление интерьера и др.)	0-30
<b>Итого</b>		<b>100</b>
<b>Старший воспитатель</b>		
<b>1.</b>	<b>Качество образовательного процесса:</b>	<b>0-40</b>
	- уровень методической работы: соблюдение сроков аттестации и повышения квалификации работников, организация распространения опыта работы в форме открытых занятий, публикаций;	0-20
	- мотивирование педагогов на использование в работе современных методов и форм организации образовательного процесса (проектной деятельности, проблемного обучения и пр.)	0-20

<b>2. Разработка и внедрение инновационных проектов, дорожных карт, программ, способствующих улучшению качества работы педагогов ДОУ</b>	<b>0-30</b>
<b>3. Участие в общественной жизни ДОУ (субботники, ремонтные работы, торжественные мероприятия оформление интерьера и др.)</b>	<b>0-30</b>
<b>Итого</b>	<b>100</b>
<b>Специалисты:</b> <b>педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</b>	
<b>1. Качество образовательного процесса:</b>	<b>0-60</b>
-Динамика индивидуальных образовательных результатов: положительные изменения в развитии ребенка, организация индивидуальной работы с детьми;	0-20
-уровень профессионального мастерства: публикации, выступления, открытые мероприятия, просветительская (обучающая) работа с кадрами, с родителями;	0-20
-участие в создании элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, уголка; содержание и обновление экспозиций; изготовление пособий, раздаточного материала и т.д.);	0-20
<b>2. Уровень педагогической активности:</b>	<b>0-40</b>
- участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса ДОУ, пособий;	0-10
- участие в общественной жизни ДОУ (субботники, ремонтные работы, торжественные мероприятия, оформление интерьера и др.)	0-30
<b>Итого</b>	<b>100</b>
<b>Заведующий хозяйством, заведующий складом</b>	
<b>1. Уровень активности работника:</b>	<b>40</b>
- Уровень оперативности в организации текущих и плановых ремонтных работ для бесперебойного функционирования учреждения.	0-10
- Участие в общественной жизни ДОУ (субботники, ремонтные работы, торжественные мероприятия, оформление интерьера и др.)	0-30
<b>2. Высокий уровень контроля и своевременное обеспечение выполнения всеми сотрудниками:</b>	<b>0-30</b>
- санитарно-гигиенических условий,	0-10
- требований пожарной безопасности, электробезопасности,	0-10
- норм и правил охраны труда в помещениях детского сада и на территории учреждения.	0-10
<b>3. Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов</b>	<b>0-30</b>
- тепловой энергии;	0-10
- электроэнергии;	0-10
- воды горячей и холодной	0-10
<b>Итого</b>	<b>100</b>
<b>Работники пищеблока</b>	
<b>1. Уровень качества приготовления блюд:</b>	<b>0-35</b>
- выполнение на высоком уровне санитарно-гигиенических и технологических требований к хранению, обработке и приготовлению пищевых продуктов.	0-35
<b>2. Уровень активности работника:</b>	<b>0-30</b>

- Участие в общественной жизни ДООУ (субботники, ремонтные работы, торжественные мероприятия, оформление интерьера и др.)	0-30
<b>3.Уровень содержания закрепленных за работником производственных помещений:</b>	<b>0-35</b>
- Выполнение на высоком уровне санитарно – гигиенических требований к содержанию внешнего вида, рабочего места, уборочного и иного инвентаря, к срокам проведения генеральных уборок.	0-35
<b>Итого</b>	<b>100</b>
<i><b>Младший воспитатель</b></i>	
<b>1. Уровень содержания закрепленных за работником производственных помещений:</b>	<b>0-40</b>
- Выполнение на высоком уровне санитарно – гигиенических требований к содержанию рабочего места, уборочного и иного инвентаря, к срокам проведения генеральных уборок.	0-40
<b>2. Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов</b>	<b>0-30</b>
- тепловой энергии;	0-10
- электроэнергии;	0-10
- воды горячей и холодной	0-10
<b>3.Уровень активности работника</b>	<b>0-30</b>
- Участие в общественной жизни ДООУ (субботники, ремонтные работы, торжественные мероприятия, оформление интерьера и др.)	0-30
<b>Итого</b>	<b>100</b>
<i><b>Обслуживающий персонал (дворник, сторож, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)</b></i>	
<b>1.Уровень содержания закреплённых за работником помещений, территории учреждения:</b>	<b>0-40</b>
- образцовое содержание рабочего места, уборочного и иного инвентаря	0-20
- оперативность выполнения заявок по устранению технических и других неполадок в рамках трудовой функции;	0-20
<b>2. Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов</b>	<b>0-30</b>
- тепловой энергии;	0-10
- электроэнергии;	0-10
- воды горячей и холодной	0-10
<b>3.Уровень активности работника</b>	<b>0-30</b>
- Участие в общественной жизни ДООУ (субботники, ремонтные работы, торжественные мероприятия, оформление интерьера и др.)	0-30
<b>Итого</b>	<b>100</b>
<i><b>Секретарь – машинистка</b></i>	
<b>1. Уровень качества работа:</b>	<b>0-70</b>
- Своевременное и качественное оформление документов;	0-25
- Эффективное использование современных компьютерных технологий в работе.	0-25
-Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии всех видов потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло и водопотребления	0-20
<b>2. Уровень активности работника</b>	<b>0-30</b>
- Участие в общественной жизни ДООУ (субботники, ремонтные работы, торжественные мероприятия, оформление интерьера и др.)	0-30

<b>Итого</b>	<b>100</b>
<i><b>Калькулятор</b></i>	
<b>1. Уровень качества работа:</b>	<b>0-70</b>
-Учет и выполнение натуральных норм по питанию	0-25
-Эффективный учет денежных средств, используемых на питание	0-25
-Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии всех видов потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло и водопотребления.	0-20
<b>2.Уровень активности работника</b>	<b>0-30</b>
- Участие в общественной жизни ДООУ (субботники, ремонтные работы, торжественные мероприятия, оформление интерьера и др.)	0-30
<b>Итого</b>	<b>100</b>

4.8. Премия за долголетний и 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.

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, выплачиваются работникам при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда, а также экономии базовой части ФОТ учреждения. Конкретный размер премии устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения профкома.

4.10. Особые условия выплаты премии

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

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

## **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 двух ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), но не более 15000 рублей одновременно 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).
- 5.2. Решение о необходимости и конкретном размере настоящей выплаты принимается руководителем учреждения с учётом мнения профкома.

## ***VI. Заключительные положения***

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

- ✓ с окончанием срока действия условий выплаты;
- ✓ с уменьшением объёма 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, определенные 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 принято  
на общем собрании работников  
МБДОУ «Детский сад № 35 «Подснежник»  
Протокол № 2 от 31.08.2020 г.*

В соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации о государственной регистрации в государственном казенном учреждении Республики Марий Эл «Центр защиты населения города Йошкар-Олы» от «11» ноября 2020 г. ответственным лицом является Бурменская Л.Е.

Служба государственной регистрации в государственном казенном учреждении Республики Марий Эл «Центр защиты населения города Йошкар-Олы» от «11» ноября 2020 г. ответственным лицом является Бурменская Л.Е.

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью 8 (восемь) листов. Заведующий МБДОУ "Детский сад № 35 "Подснежник" Бурменская Л.Е.



*Handwritten signature of L.E. Burmenskaya*

Проведена уведомительная регистрация в государственном казенном учреждении Республики Марий Эл «Центр защиты населения города Йошкар-Олы»	
Регистрационный номер	<u>25</u>
от « <u>11</u> » <u>ноября</u> 20 <u>20</u> г.	
Ответственное лицо:	<u>Бурменская Л.Е.</u>
<u>Л.Е.</u>	<u>Бурменская Л.Е.</u>
(подпись)	(Ф.И.О.)