

**Учтено мнение профкома:**

Председатель профкома

Р.Г. Ермакова

Протокол № 38 от 01.09.2023 г

**Утверждено**

приказом заведующего

№ 130-р от 01.09.2023 г

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о порядке установления компенсационных, стимулирующих и социальных выплат работникам на 2023-2024 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 и дополнениями), 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:

#### **I. 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.

#### **II. Выплаты стимулирующего характера:**

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- надбавка за качество выполняемых работ;

- надбавка за стаж работы;

- премии по итогам работы.

#### **III. 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 размера компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренного работникам коллективным договором на срок его действия.

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

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).

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 (далее — ВОППО) 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 (далее по тексту - СОУТ), в результате которой в установленном порядке дано заключение о полном соответствии рабочего места оптимальным или допустимым требованиям безопасности (1-2 классы).

#### ***Повышенная оплата работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.***

№ п/п	Наименование должности, профессии	Особые условия труда (класс вредности)	% доплаты к ставке заработной платы, окладу, должностному окладу
1.	Шеф-повар Повар	3.2. Микроклимат, тяжесть трудового процесса	12%
2	Кухонный рабочий	3.1. Микроклимат, тяжесть трудового процесса	12%
3	Воспитатель	3.1. Напряженность трудового процесса	4%
4	Младший воспитатель	3.1. Тяжесть трудового процесса	12%
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту бассейна	3.1. Тяжесть трудового процесса	12%

#### ***Повышенная оплата работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных условий***

1.	Сторож	За работу в ночное время за каждый час с 22.00 до 06.00	50% (Ст. 149 ТК РФ)
2.	Все работники	Доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объёма выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой ТД	По соглашению сторон ТД (Ст. 151 ТК РФ)
3.	Все работники	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.	В двойном размере (Ст. 111,112,153 ТК РФ)

4.	Все работники	Сверхурочная работа	За первые два часа работы - в 1,5 размере, за последующие часы – в двойном размере (Ст. 99, 152 ТК РФ)
----	---------------	---------------------	--

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

#### *3.3.1. 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.

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

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

#### *3.3.3. 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.

#### *3.3.4. 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.

#### *3.3.5. За замену в случае неявки сменяющего работника.*

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.

#### *3.3.6. 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 ТД.

#### *3.3.7. 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 (в соответствии с Территориальным отраслевым Соглашением по обеспечению трудовых и социально-экономических гарантий работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» на 2021-2023 годы, с учетом мнения профкома (протокол от 11.01.2021 №1)).

### 3.3.8. 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 неаудиторной (дополнительной) работы	Размер доплаты
<i>Неаудиторная работа</i>		
1.	Кружковая работа (за пределами установленной продолжительности рабочего времени, нормы часов, за 1 кружок)	20%
2.	Руководство психолого-педагогическим консилиумом	40%
<i>Дополнительная работа</i>		
3.	Организация питания и ведение документации по организации питания работников и обучающихся	15%
4.	Работа с персональными данными сотрудников и воспитанников	45%
5.	Ведение сайта образовательного учреждения	30%
6.	Исполнение функций:	
6.1.	общественного инспектора по охране прав детства	25%
6.2.	уполномоченного по охране труда профкома	5%
6.3.	представителя работников по регулированию трудовых отношений	30%
6.4.	наставника молодого специалиста	10 % за каждого
6.6	секретаря аттестационной комиссии	50%

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

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

### **Надбавки**

#### 4.1. За интенсивность труда.

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

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

- от 10 000 рублей – калькулятору;
- от 7 000 рублей – педагогическим работникам, заведующему складом, заведующему хозяйством, младшим воспитателям, документоведу;
- от 6 500 рублей – шеф-повару;
- от 6 000 рублей – повару;
- от 5 000 рублей – уборщику служебных помещений, уборщику бассейна;
- от 4 500 рублей – кухонному рабочему.

#### *4.2. За качество работы.*

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

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

Решение об установлении надбавки принимает руководитель учреждения с учётом мнения представительного органа работников по представлению соответствующего методического объединения либо заместителя руководителя.

*4.3. Надбавка за почетные звания и знаки отличия в сфере образования и науки Российской Федерации, награды субъекта Российской Федерации устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:*

- «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 1 000 рублей;
- почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» - 1 000 рублей;
- нагрудный знак «Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации» - 1 000 рублей;
- нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» - 500 рублей;
- почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетная грамота Министерства Просвещения Российской Федерации, благодарность Министерства Просвещения Российской Федерации – 500 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания, знаки отличия, награды Российской Федерации и Республики Марий Эл могут устанавливаться работникам организаций, имеющим другие почетные звания, знаки отличия и награды, при условии соответствия почетного звания, знака отличия и награды профилю учреждения или деятельности работника.

*Тождественность других почетных званий, знаков отличия (наград) профилю деятельности учреждения или работника для осуществления стимулирующей выплаты устанавливается приказом руководителя образовательной организации на основании заявления работника, предоставлении документа о награде, ходатайства ВОППО.*

*4.3.1. Стимулирующие выплаты, обозначенные в пунктах 4.2, 4.3 не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающего минимального размера оплаты труда (далее по тексту – МРОТ) и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Стимулирующие выплаты осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени.*

Каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом МРОТ (минимальной заработной платы), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей).

#### *4.4. За стаж работы.*

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

- педагогическим работникам - за стаж педагогической работы с начала трудовой деятельности;
- младшим воспитателям – за стаж работы с детьми;
- учебно-вспомогательному и прочему персоналу (кроме руководителя) – за стаж работы в образовательных учреждениях города.

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

- 5 процентов – за стаж от 5 до 10 лет;
- 10 процентов – за стаж от 10 до 15 лет;
- 15 процентов – за стаж от 15 до 20 лет;
- 20 процентов - за стаж свыше 20 лет.

В стаж педагогической работы засчитывается работа на педагогических должностях в соответствии с 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 вопрос о соответствии стажа работы педагога или иного работника для установления выплат по пункту 4.4.1 настоящего положения (педагогический стаж, стаж работы в образовательном учреждении) предоставляется руководителю учреждения по согласованию с выборным органом работников (профкомом) на основании трудовых книжек либо иных документов, подтверждающих трудовую деятельность работника.

##### *4.5. Надбавка молодому специалисту.*

Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере 50% ставки заработной платы, должностного оклада на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональные образовательные организации.

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

Надбавка, обозначенная в пункте 4.5 не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплата надбавки осуществляется сверх оплаты фактически отработанного времени.

В целях создания условий для подготовки и проведения аттестации на соответствие, работнику может быть продлен срок настоящей надбавки, но более чем на два года.

В срок до трех лет, дающий право молодому специалисту иметь повышенную оплату труда, не включается время пребывания на военной службе по призыву в рядах Вооруженных Сил России, в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также не учитывается переход в другую образовательную организацию, расположенную на территории Республики Марий Эл. В этих случаях производится суммарный расчет времени до и после указанных

периодов, который утверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее по тексту — ВОППО).

На работника, в период получения надбавки по пункту 4.5, не распространяются условия пункта 4.4.1. настоящего Положения.

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

## **Премии**

### *4.6. 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.

#### *4.6.1. 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, олимпиада, спартакиада, выставка, конференция, организация выпускных экзаменов, летнего труда и отдыха обучающихся и других мероприятий.

Премия работнику устанавливается в размере от 30% до 100% 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 представительного органа работников учреждения.

#### *4.7. Премии по итогам работы.*

Премия устанавливается по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, 10 месяцев, 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 – 5 баллов.

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

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели и критерии эффективности работы</b>	<b>Оценка в баллах</b>
<i><b>Воспитатель</b></i>		
<b>1.</b>	<b>Результат работы с родителями:</b>	<b>25</b>
	формы взаимодействия с родителями (консультации, семейные гостиные, собрания). Привлечение родителей к работе группы. Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций с родителями, работа с неблагополучными семьями	0-5

	своевременная родительская оплата	0-5
	процент выполнения детодней (75% и выше-85% и выше)	10-15
<b>2. Создание элементов образовательной инфраструктуры:</b>		<b>10</b>
	оформление групповой комнаты, организация предметно-развивающей среды, регулярность обновления экспозиций.	0-5
	качественное состояние территории участка	0-5
<b>3. Уровень совершенствования профессионального мастерства:</b>		<b>35</b>
	участие в мероприятиях учреждения, города, республики	0-10
	открытые занятия, публикации	0-5
	организация работы в группе с детьми, имеющих сложный диагноз	0-10
	интенсивность	0-10
<b>4. Выявление и развитие способностей воспитанников к интеллектуальной, творческой, физкультурно-спортивной деятельности:</b>		<b>20</b>
	ведение дополнительных образовательных услуг с детьми	0-15
	участие воспитанников в муниципальных, республиканских, всероссийских, международных конкурсах	0-5
<b>4. Уровень исполнительской дисциплины:</b>		<b>10</b>
	своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника;	0-5
	соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией	0-5
<b>Старший воспитатель</b>		
<b>1. Уровень методической работы:</b>		<b>40</b>
	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
	• <b>Уровень профессиональной подготовки:</b> личное участие с выступлениями, публикациями в учреждении, на мероприятиях города, республики	<b>20</b>
<b>Уровень оперативности и производственной дисциплины</b>		<b>20</b>
	своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника	0-10
	соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией;	0-10
<b>4. Уровень коммуникативной культуры и делового этикета</b>		<b>20</b>
	отсутствие обоснованных жалоб сторон образовательного процесса, уровень разрешения конфликтов;	0-10
	личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата, в обеспечение эффективной деятельности учреждения;	0-10
<b>Специалисты</b>		
<i>(музыкальный руководитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог,</i>		



<i>инструктор по физической культуре)</i>		
<b>1. Динамика развития воспитанников:</b>		<b>30</b>
	положительные изменения в развитии ребенка, организация индивидуальной работы с детьми	0-10
	участие воспитанников в конкурсах (уровень ДОУ, муниципальный, республиканский)	0-10
	безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма, использование здоровьесберегающих технологий)	0-10
<b>2. Уровень профессионального мастерства:</b> открытые мероприятия, публикации, выступления		<b>20</b>
<b>3. Организация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями</b>		<b>10</b>
<b>4. Уровень исполнительской дисциплины:</b>		<b>20</b>
	своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника;	0-10
	соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией	0-10
<b>5. Уровень делового этикета в общении с коллегами, семьями обучающихся, отсутствие обоснованных жалоб, уровень разрешения конфликтных ситуаций</b>		<b>10</b>
<b>6. Участие в создании элементов образовательной инфраструктуры</b> (содержание рабочего места, оформление зала; изготовление пособий, раздаточного материала и т.д.)		<b>10</b>
<i>Заведующий хозяйством, заведующий складом</i>		
<b>1. Уровень оперативности</b> в организации текущих и плановых ремонтных работ для бесперебойного функционирования учреждения		<b>40</b>
<b>2. Уровень производственной дисциплины по соблюдению</b> всеми сотрудниками санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях детского сада и на территории учреждения		<b>25</b>
<b>3. Уровень исполнительской дисциплины:</b>		<b>20</b>
	своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника;	0-10
	соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией;	0-10
<b>4. Уровень делового этикета</b> в общении с коллегами, с обучающимися, их родителями. Отсутствие обоснованных жалоб. Уровень разрешения конфликтных ситуаций.		<b>15</b>
<i>Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал</i>		
<b>✓ Уровень содержания</b> закреплённых за работником помещений, территории учреждения:		<b>60</b>
	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
<b>✓ Уровень исполнительской дисциплины:</b>		<b>20</b>

	своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника;	0-10
	соблюдение инструкций по охране труда в процессе выполнения трудовой функции; своевременное и грамотное ведение установленной должностной инструкцией документации (для секретаря, калькулятора)	0-10
✓	<b>Уровень делового этикета</b> в общении с коллегами, с обучающимися, их родителями. Отсутствие обоснованных жалоб.	<b>20</b>
<b>Работники пищеблока</b>		
<b>1. Уровень качества приготовления блюд:</b>		<b>50</b>
	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
<b>2. Уровень содержания закреплённых за работником производственных помещений:</b>		<b>25</b>
	ежедневное образцовое содержание рабочего места, уборочного и иного инвентаря;	0-20
	соблюдение установленных администрацией сроков проведения генеральных уборок	0-5
<b>3. Уровень исполнительской дисциплины:</b>		<b>25</b>
	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

#### *4.8. 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 1 000 рублей до 2-х окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, но не более 10 000 (десяти тысяч) рублей единовременно. При определении размера премии учитывается стаж работ в учреждении или в учреждениях образования (суммарно), в том числе: в связи с профессиональным или государственным праздниками – не менее одного года, в связи с юбилеем работника или учреждения – не менее 3 (трех) лет.

##### *4.8.1. В связи с юбилеем работника*

Настоящая премия выплачивается работнику при достижении следующего возраста: женщинам – 50, 55, 60, 65, 70 лет; мужчинам - 50, 55, 60, 65, 70 лет; мужчинам и женщинам – каждые последующие 5 лет работы свыше возраста, установленного российским законодательством для назначения страховой пенсии по старости.

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

*4.8.3. В связи с профессиональным и государственным праздниками:* День воспитателя и всех дошкольных работников, День защитника Отечества, Международный женский день, Международный день защиты детей.

Премии по пунктам 4.6 — 4.8. не ограничиваются количеством выплат в год, производятся при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда, а также экономии базовой части фонда оплаты труда учреждения. Конкретный размер премии определяется и устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

##### *4.9. Особые условия выплаты премии.*

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

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

*4.10. Любые виды премий* не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей МРОТ и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплата премий осуществляется сверх оплаты фактически отработанного времени.

Премирование работников производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности.

#### ***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 15 000 рублей одновременно по следующим основаниям:

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

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

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

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

6.2. Все виды выплат снимаются (изменяются) приказом руководителя с учетом мнения представительного органа работников 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 представительного органа работников учреждения.