

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 68 «Золотой петушок» г. Йошкар-Олы»  
(МБДОУ «Детский сад № 68 «Золотой петушок»)  
Йошкар-Оласе 68-ше №-ан «Шӧртньӧ агытан» йочасад» муниципал  
бюджет школ деч ончычсо туныктымo тӧнеж  
(«68-ше №-ан «Шӧртньӧ агытан» йочасад» БШДОТТ)

424028, Российская Федерация, Республика Марий Эл, город Йошкар-Ола,  
улица Строителей, дом 17 б, zolotoipetushok68@yandex.ru

Факс 8(8362) 73-11-63, ОКПО: 02844475 ОГРН: 1161215056573 ИНН/КПП: 1215210761/121501001

С учетом мнения представительного органа  
работников МБДОУ «Детский сад  
№ 68 «Золотой петушок»

  
Е.Е. Сафаргалиева  
«31» августа 2022 г.



Утверждаю:

Заведующий МБДОУ «Детский  
сад №68 «Золотой петушок»

С.А. Вигелин

Приказ от «31» августа 2022г. № 114-ОД

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке установления компенсационных,**  
**стимулирующих и социальных выплат работникам**  
**МБДОУ «Детский сад № 68 «Золотой петушок»**  
**на 2022-2023 учебный год**

**I. Общие положения**

Настоящее Положение о порядке установления компенсационных, стимулирующих и социальных выплат работникам на 2022-2023 учебный год (далее Положение) разработано 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», 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 неаудиторной (дополнительной) работы.

**2. Выплаты стимулирующего характера:**

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за наличие почетного звания, знака отличия иной награды в сфере образования и науки;
- надбавка за стаж работы;
- премии по итогам работы.

### **3. Социальные выплаты (материальная помощь).**

Выплаты, осуществляемые работникам в соответствии с настоящим Положением, не могут 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. 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

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

Выплаты 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	% выплаты к ставке заработной платы, окладу, должностному окладу
-------	-----------------------------------	----------------------	--

1.	Шеф-повар, повар.	Класс условий труда - 3.2. Тяжесть трудового процесса: работа у горячих плит, электрожарочных шкафов; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука; работы, связанные с мойкой посуды вручную.	12 %
2.	Кухонный рабочий.	Класс условий труда - 3.1. Тяжесть трудового процесса: работы, связанные с применением дезинфицирующих средств.	12 %
3.	Кладовщик	Класс условий труда - 3.1. Тяжесть трудового процесса: погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.	12 %

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

#### *3.2.1. За работу в выходной день 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) выплаты 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 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.

#### *3.2.4. 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.

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

- каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) - в размере 50% часовой ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

#### *3.2.6. Младшим воспитателям:*

- за подготовку групповых комнат к выполнению режимных моментов с детьми при отсутствии спален в размере 10% оклада работника.

#### *3.2.7. Инструктору по физической культуре (бассейн):*

• за проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах в размере 10% оклада (должностного оклада) работника

3.2.8. *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.

3.2.9. *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.

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

Настоящие выплаты 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	10%
2.	Работа с АИС «Меркурий»	10%
3.	Работа на официальном сайте ЕИС в сфере закупок	30%
4.	Исполнение обязанностей:	
4.1.	общественного инспектора по охране прав детства	10 %
4.2.	уполномоченного по охране труда	10 %
4.3.	представителя работников по регулированию трудовых отношений	10%
4.4.	наставника молодого специалиста	5 % за каждого
4.5.	секретаря педсовета и аттестационной комиссии	5 %
4.6.	обслуживание и функционирование сайта	10 %
4.7.	ответственный за Е-услуги, сетевой город	20%
4.8.	руководство психолого-медико-педагогическим консилиумом	10%
5.	Реализация адаптированных образовательных программ дошкольного образования с детьми с ОВЗ	20%
6.	Ведение кружка	10%
7.	Работа с АИС «Навигатор»	30%

#### *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. За интенсивность труда.*

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

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

от 2500,00 до 10000,00 рублей - педагогическим работникам;

от 1500,00 до 8000,00 рублей – учебно - вспомогательному персоналу: шеф-повару, младшим воспитателям, специалисту по кадрам, калькулятору, специалисту по охране труда и технике безопасности.

от 1500,00 до 6000,00 рублей - обслуживающему персоналу: повару, уборщику служебных помещений, уборщику помещений бассейна, заведующему складом, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кухонному рабочему, кастелянше, рабочему по стирке и ремонту спецодежды (белья), кладовщику.

### *4.2. 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 воспитания, просвещения и образования в следующем размере и перечню:

- «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 2000, 00 рублей;
- «Народный учитель Республики Марий Эл» - 1500,00 рублей;
- «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 1000,00 рублей;
- почётное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» - 1000,00 рублей;
- медаль Л.С. Выготского – 1000,00 рублей;
- нагрудный знак «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»; «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» - 500 рублей;

• Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Почётная грамота Министерства Просвещения Российской Федерации, Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации – 500 рублей.

Работнику, имеющему другие знаки отличия, почетные звания, награды Российской Федерации и Республики Марий Эл, помимо оговорённых пунктом 4.2. 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 представительного органа.

При наличии двух и более почетных 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 с начала трудовой деятельности;*

• *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 в следующем размере

- с 1 года до 5 лет – 5 %;

- от 5 лет до 10 лет – 10%;
- от 10 лет до 15 лет – 15%;
- от 15 лет до 20 лет – 20 %
- от 20 лет до 25 лет – 25%
- от 25 лет и выше – 30%

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 4.3.1. настоящего положения (педагогический стаж, стаж работы в образовательном учреждении) предоставляется руководителю учреждения с учетом мнения представительного органа на основании трудовых книжек либо иных документов, подтверждающих трудовую деятельность работника.

#### 4.3.2. Надбавка молодому специалисту.

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

Условия установления (продления) надбавки:

- работник является основным работником и с ним заключён трудовой договор по педагогической специальности;
- работник имеет статус «молодой специалист», то есть впервые окончил образовательное учреждение высшего образования или среднего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (занимаемой должности), либо образовательное учреждение высшего образования или среднего профессионального образования и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении;
- исходя из динамики профессионального роста, в целях создания дополнительных условий для подготовки и проведения аттестации на соответствие первой квалификационной категории, работнику может быть продлён срок настоящей надбавки, но не более чем на 2 года;
- на работника, в период получения надбавки по пункту 4.3.1. не распространяются условия пункта 4.3.1. настоящего Положения.

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).

4.5. 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 доплаченной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Стимулирующие выплаты осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

### 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.

других работ по обеспечению бесперебойного функционирования учреждения, в том числе по заданию учредителя. Размер премии устанавливается от 1% до 200% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

#### 4.7. 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, олимпиада, спартакиада, выставка, конференция и другие мероприятия.

Премия работнику устанавливается до двух ставок 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.

#### 4.8. Премии по итогам работы.

Премий устанавливается по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год) и (или) учебного периода (четверть, 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 – 10 баллов.

Для принятия решения об установлении работникам премии руководитель учитывает мнение представительного органа 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 достижений в баллах
	<b>Заместитель заведующего по хозяйственной части, заведующий хозяйством</b>	
1.	Уровень оперативности: эффективность организации работ для бесперебойного функционирования учреждения; оперативность устранения аварийных ситуаций.	<b>0-30</b> 0-20 0-10
2.	Уровень производственной дисциплины: соблюдение подчинёнными СанПиН, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; отсутствие производственного травматизма.	<b>0-30</b> 0-20 0-10
3.	Уровень исполнительской дисциплины: своевременное выполнение распоряжений руководителя; соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией	<b>0-20</b> 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	(-20) (-10) (-10)
<b>Итого:</b>		100
<b>Педагогические работники</b>		
1.	<b>Уровень обученности (воспитанности) воспитанников</b> - положительная динамика обученности (воспитанности); - участие в конкурсах, смотрах и т.д.	(-20) (-10) (-10)
2.	<b>Уровень обучения</b> - внедрение авторских программ, элективных курсов; использование ИКТ с учётом возраста обучающихся	(-10) (-10)
3.	<b>Уровень методической работы</b> - 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.	(-20) (-10) (-10)
4.	<b>Уровень воспитательной работы</b> - отсутствие (снижение) пропусков, выполнение детодней свыше 70%. - обеспечение охраны жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма	(-20) (-10) (-10)
5.	<b>Уровень исполнительской дисциплины, коммуникативной культуры</b> - безусловное выполнение распоряжений руководителя, ведение документации в рамках трудовой функции работника; - отсутствие жалоб, конфликтов; - соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности	(-10) (-10) (-10)
<b>Итого:</b>		100
<b>Старший воспитатель</b>		
1.	<b>Уровень производственной деятельности:</b> 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.).	(-10)
2.	<b>Уровень профессиональной подготовки:</b> результаты транслирования личного педагогического опыта: (публикация и распространение педагогического опыта в научных сборниках, СМИ, на сайте ДООУ; 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	(-10)
3.	<b>Уровень оперативности и производственной дисциплины:</b>	(-10)

	- своевременное выполнение распоряжений руководителя, соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией	
4.	<b>Уровень коммуникативной культуры и делового этикета:</b> - отсутствие обоснованных жалоб сторон образовательно-воспитательного процесса, уровень разрешения конфликтов; - личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата, в обеспечение эффективной деятельности учреждения.	<b>0-20</b>
	<b>Итого:</b>	<b>100</b>
<b>Учебно- вспомогательный и обслуживающий персонал</b>		
1.	<b>Уровень содержания рабочего места и закреплённого участка обслуживания:</b> - 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	<b>0-50</b>  0-30  0-10 0-10
2.	<b>Уровень коммуникативной культуры и делового этикета</b> - отсутствие обоснованных жалоб на работника; - личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе, в обеспечение эффективной деятельности учреждения	<b>0-20</b> 0-10 0-10
3.	<b>Уровень исполнительской дисциплины</b> - своевременное выполнение распоряжений руководителя - соблюдение СанПиН, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда - образцовое ведение установленной должностной инструкцией документации (для специалиста по кадрам, калькулятора)	<b>0-30</b> 0-10 0-10 0-10
	<b>Итого:</b>	<b>100</b>
<b>Работники пищеблока</b>		
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
	<b>Итого:</b>	<b>100</b>

4.9. 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 одновременно. 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 пяти лет.

#### *4.9.1. 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.

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

*4.9.3. В связи с профессиональным и государственным праздниками:*

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

*4.9.4. В связи с награждением Почетными грамотами:*

• Управления образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» - 500 руб.

• Администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» - 20% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

• Министерства образования и науки Республики Марий – Эл – 20 % от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

*4.10.* 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 ФОТ учреждения. Конкретный размер премии определяется и устанавливается приказом руководителя учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

*4.11.* 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

*4.12. 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 дано обоснование действий работодателя.

#### **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 может выплачиваться 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 учётный 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 от представительного органа работников в сроки, определённые частью второй статьи 74 ТК РФ, кроме соглашения сторон ТД.

*Положение обсуждено на общем собрании  
работников МБДОУ «Детский сад №68  
«Золотой петушок»  
Протокол № 1-22 от «31» августа 2022г.*