

Учено мнение профкома:
протокол от 11.01.2016 г. № 1



Е.М.Ерондейкина

Утверждаю заведующий:
приказ от 11.01.2016 г № 2 от
11.01.2016



И.В.Юдина

Положение о порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам на 2016 год

1. Общие положения

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

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

1. Выплаты компенсационного характера:

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

2. Выплаты стимулирующего характера:

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

3. Иные выплаты.

I. Порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера

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

II. Компенсационные выплаты

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

Доплаты компенсационного характера устанавливаются на календарный год пропорционально времени работы в соответствующих условиях с учётом педагогической и иной нагрузки либо объёма выполняемой работы, но не ниже 4 %.

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

№ п/п	Наименование должности, профессии	Особые условия труда	% доплаты к ставке заработной платы, окладу, должностному окладу, от установленной оплаты за убираемую площадь
1.	Повар, кухонный рабочий	Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука; работы, связанные с	12 %

		мойкой посуды вручную	
2.	Младший воспитатель, уборщик служебных помещений	Работы с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	12 %
3.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)	Стирка, сушка, глажение спецодежды	12 %
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	Обслуживание канализационных колодцев и сетей	12 %

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

1.2.1. За работу в выходной день или нерабочий праздничный день: в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада, (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, то оплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада). По желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

1.2.2. За совмещение должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника: размер и форма (в процентах или в абсолютном значении) доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (количества часов).

1.2.3. За уборку панелей, дверей, окон и служебно-бытовых помещений, оборудованных мебелью в размере 40 % от установленной оплаты за убираемую площадь .

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

1.2.5. При исполнении обязанностей по замене временно отсутствующего сменяющего воспитателя (иного работника) либо неявки родителя по окончании времени пребывания ребёнка в учреждении: за первые два часа - в полуторном размере стоимости часа заменяющего работника, за последующие часы – в двойном размере как за сверхурочную работу. В последующие дни порядок оплаты за замену отсутствующего работника производится по соглашению сторон трудового договора.

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

1.2.6. Доплаты за осуществление неаудиторной (дополнительной) работы.

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

№ п/п	Виды неаудиторной (дополнительной) работы	% доплат к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу)
1.	Участие в психолого–медико-педагогическом консилиуме	5%
2.	Руководство методическим объединением	5%
3.	Кружковая работа (за пределами установленной продолжительности рабочего времени, нормы часов)	5-10 %
4.	Работа с сетевыми информационными системами	10%
5.	Работа с сайтом ДООУ	5%
6.	За работу по ведению кадрового делопроизводства	10 - 30 %
7.	За работу по ведению архива	10 - 20 %
8.	Исполнение обязанностей:	
8.1.	• ответственного по охране труда	5-20 %
8.2.	• представителя работников по регулированию трудовых отношений	10 %
8.3.	• наставника за помощь молодому специалисту	5 %
8.4.	• уполномоченного по охране труда	5%
8.5.	• общественного инспектора по охране прав детства	5%

III. Стимулирующие выплаты

При определении размеров выплат стимулирующего характера основному персоналу учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в течение учётного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.1. Выплаты за интенсивность и результаты работы

4.1.1. Выплаты за интенсивность работы.

Настоящая выплата является ежемесячной и устанавливается к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника за фактически отработанное время пропорционально объему выполняемой работы в следующем размере:

Должность	Размер выплаты
Педагогический работник	7000
Младший воспитатель, рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья), сторож, повар	1000
Секретарь-машинистка, заведующий хозяйством, заведующий складом, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1600 - 2200
Калькулятор	2400
Кухонный рабочий	2500

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

Настоящая выплата является единовременной и производится за высокие результаты конкретно выполненной работы (мероприятия, события) в размере до 100 % к ставке заработной платы (окладу)

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

Надбавка за знаки отличия в сфере образования и науки устанавливается на календарный год работникам в следующих размерах.

4.2.1. За наличие знаков отличия (Ведомственные награды РФ) в сфере образования и науки:

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

4.3. Надбавка за стаж работы

4.3.1. Надбавка устанавливается:

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

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

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

- до 30 процентов - за стаж свыше 20 лет.

В стаж педагогической работы засчитывается работа на педагогических должностях, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также иная работа, определённая приложением № 1 к Положению, утвержденному решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 г. № 474-V, приложением 5.1 и 5.2 к территориальному Соглашению на 2015-2017 года (раздел 6).

Право решать конкретные вопросы о соответствии стажа работы педагога или иного работника для установления выплат по пункту

4.3.1. настоящего положения (педагогический стаж, стаж работы с детьми, стаж работы в учреждении) предоставляется руководителю учреждения по согласованию с представительным органом работников (профкомом) на основании трудовых книжек либо иных документов, подтверждающих трудовую деятельность работника образования .

Надбавка педагогическим работникам, впервые окончившим образовательное учреждение высшего или среднего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (занимаемой должности), либо образовательное учреждение высшего или среднего профессионального образования и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении и заключившим трудовой договор с образовательным учреждением по педагогической должности (специальности), - устанавливается в размере **20 процентов** от ставки заработной платы, должностного оклада на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования

4.3. Премии по итогам работы

Премии устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения по итогам определённого периода (месяц, квартал, полугодие, год)

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

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

№ п/п	Показатели и критерии эффективности работы	Оценка в баллах
	<i>Воспитатель</i>	

1.	Результат работы с родителями:	0-40
	Формы взаимодействия с родителями (консультации, семейные гостиные и т.д.). Привлечение родителей к работе группы. Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций с родителями, работа с неблагополучными семьями.	0-10
	Своевременная родительская оплата.	0-10
	Посещаемость детей, выполнение детодней (не ниже 76 %)	0-20
2.	Создание элементов образовательной инфраструктуры:	0-15
	- Регулярное обновление предметно-развивающей среды группы - Использование новых технологий, собственных наработок, ИКТ в образовательном процессе	0-10 0-5
3.	Выявление и развитие способностей воспитанников к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности:	0-20
	Ведение кружковой работы с детьми	0-10
	Участие воспитанников в муниципальных, международных, всероссийских; межрегиональных, республиканских конкурсах	0-10
4.	Уровень совершенствования профессионального мастерства:	0-15
	Участие в мероприятиях города (КМО), республики (конференции, республиканские курсы): открытые занятия, мастер-классы, презентации.	0-10
	Наличие публикаций на всероссийском и международном уровне, наличие интернет - блога или интернет – сайта, обновление страниц сайта ДОУ	0-5
5.	Уровень исполнительской дисциплины:	0-10
	Своевременное исполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника;	0-5
	Соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведение документации, определённой должностной инструкции.	0-5
	Итого	100
	<i>Старший воспитатель</i>	
	1. Уровень методической работы:	0-40

	Участие в создании образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, регулярность обновления экспозиций); актуальность содержимого методического кабинета;	0-10
	Эффективность работы с кадрами (соблюдение сроков аттестации и повышения квалификации работников; организация распространения опыта работы в форме открытых занятий, публикаций; рост числа педагогических работников с наличием квалификационной категории и т.д.);	0-20
	Эффективность системы контроля воспитательно-образовательного процесса (наличие учёта, наставничество и иная помощь)	0-10
2. Уровень профессиональной подготовки: соблюдение сроков повышения квалификации; выступления в учреждении (на мероприятиях города, республики), публикации из собственного опыта работы		0-20
3. Уровень исполнительской дисциплины		0-20
	Своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника	0-10
	Соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией;	0-10
4. Уровень делового этикета в общении с коллегами, с семьями обучающихся; отсутствие обоснованных жалоб, уровень разрешения конфликтных ситуаций. Организация работы с неблагополучными семьями		0-20
		100
Специалисты:		
учитель-логопед, музыкальный руководитель		
1. Динамика индивидуальных образовательных результатов: положительные изменения в развитии ребенка, организация индивидуальной работы с детьми		0-30
2. Уровень профессионального мастерства: публикации, выступления, открытые мероприятия, просветительская (обучающая) работа с кадрами, с родителями		0-20

3. Уровень исполнительской дисциплины:		0-10
	Своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника;	0-5
	Соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией	0-5
4. Уровень делового этикета в общении с коллегами, семьями обучающихся, отсутствие обоснованных жалоб, уровень разрешения конфликтных ситуаций		0-10
5. Участие в создании элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, уголка; содержание и обновление экспозиций; изготовление пособий, раздаточного материала и т.д.)		0-20
Итого		100
<i>Заведующий хозяйством, заведующий складом</i>		
1. Уровень оперативности в организации текущих и плановых ремонтных работ для бесперебойного функционирования учреждения		0-40
2. Уровень производственной дисциплины по соблюдению всеми сотрудниками санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях детского сада и на территории учреждения		0-25
3. Уровень исполнительской дисциплины:		0-20
	Своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника;	0-10
	Соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией;	0-10
4. Уровень делового этикета в общении с коллегами, с обучающимися, их родителями. Отсутствие обоснованных жалоб. Уровень разрешения конфликтных ситуаций.		0-15
Итого		100
<i>Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (секретарь, калькулятор, младший воспитатель, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, рабочий по стирке и ремонту (белья) спецодежды)</i>		
1. Уровень содержания закреплённых за работником помещений, территории учреждения:		0-60
	Качественная уборка (по графику);	0-20
	Проведение генеральных уборок (по графику);	0-15

4.4. Премия	• Оперативность выполнения заявок по устранению технических и других неполадок в рамках трудовой функции;	0-10
	• Образцовое содержание рабочего места, уборочного и иного инвентаря	0-15
2. Уровень исполнительской дисциплины:		0-20
Задания	• Своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника;	0-10
	• Соблюдение санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, инструкций по охране труда в процессе выполнения трудовой функции	0-10
Оформление	• своевременное и грамотное ведение установленной должностной инструкцией документации	0-10
3. Уровень делового этикета в общении с коллегами, с обучающимися, их родителями. Отсутствие обоснованных жалоб		0-10
Итого		100
Работники пищеблока		
1. Уровень качества приготовления блюд:		0-50
Индикаторы	• Обеспечение санитарно-гигиенических и технологических требований к хранению и обработке пищевых продуктов;	0-10
	• Соблюдение технологии приготовления блюд;	0-20
	• Качественное и своевременное приготовление пищи;	0-20
2. Уровень содержания закреплённых за работником производственных помещений:		0-25
Борьба	• Ежедневное образцовое содержание рабочего места, уборочного и иного инвентаря;	0-20
	• Соблюдение установленных администрацией сроков проведения генеральных уборок	0-5
3. Уровень исполнительской дисциплины:		0-25
Всесторонний	• 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
Итого		100

труд

4.4.1. В связи с юбилеем работника

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

Настоящая премия выплачивается при наступлении события в размере 2000 рублей.

4.4.2. В связи с профессиональным праздником и иными государственными праздниками:

«День учителя», «Международный женский день» и «День защитника Отечества»

Настоящая премия выплачивается в размере до одной ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника .

Конкретный размер премии определяется руководителем учреждения с учётом мнения профкома.

4.4.3. Премия за награждение Почетными грамотами:

- Управления образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола – **500** руб.

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

- Министерства образования Республики Марий – Эл – **20%** от оклада, ставки заработной платы, должностного оклада.

Премии по п. 4.4.1, 4.4.2, 4.4.3 выплачиваются при условии экономии фонда оплаты труда.

4.5. Особые условия установления стимулирующей выплаты по пункту 4.1.2. и премии по пункту 4.4. настоящего Положения

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

IV. Другие выплаты

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

- длительная болезнь работника (2 и более месяцев подряд), повлекшая значительные материальные затраты на лечение;
- нанесение значительного материального ущерба в результате кражи, пожара, стихийного бедствия, иных чрезвычайных ситуаций;
- смерть близких родственников (муж, жена, дети, родители).

Решение о конкретном размере настоящей выплаты принимается руководителем учреждения с учётом мнения профкома при наличии экономии средств на оплату труда.

V. Заключительные положения

6.1. Выплаты, установленные работнику на календарный год или иной длительный период свыше двух месяцев, могут быть отменены либо уменьшены в связи:

- с окончанием срока действия условий выплаты;
- с уменьшением продолжительности работы либо с прекращением работы во вредных и иных особых условиях труда.

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

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