«Семеновка селан 21-шо №-ан
«ПЫЗЛЕ» йочасад» муниципал бюджет школ
деч ончычсо туныктымо тӧнеж
(«21-шо №-ан «ПЫЗЛЕ» йочасад»
МБШДОТТ)

424918, Россий, Марий Эл Республик,
Йошкар-Ола, Семёновка села,
Л. Толстовын урем,19-ше «а» пӧрт
тел./факс: (8362) 72-81-45
E-mail:ryabinooshkaselo@mail.ru

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад № 21 «Рябинушка» с. Семёновка»
(МБДОУ «Детский сад № 21 «Рябинушка»)

424918, Россия, Республика Марий Эл,
город Йошкар-Ола, село Семёновка,
улица Л. Толстого, дом 19 а
тел./факс: (8362) 72-81-45
E-mail: ryabinooshkaselo@mail.ru

Учтено мнение профкома:
Протокол от 01.09.2020 г. № 16
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 21 «Рябинушка»

УТВЕРЖДАЮ:
Приказ от 01.09.2020г. № 49
Заведующий МБДОУ «Детский
сад №21 «Рябинушка»

.

Положение
о порядке установления компенсационных, стимулирующих
и социальных выплат работникам на 2020/2021 г.г.

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано на основе решения Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 23 декабря 2019 г. № 52-VII «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола», 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:

- 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 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 учетом 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

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

2.2. Условия, предельный размер и периодичность выплат определяются настоящим Положением.

Конкретный размер выплаты работнику по всем основаниям настоящего Положения устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда (далее ФОТ), предусмотренного учреждению на соответствующий финансовый год, 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 объему учебной (педагогической) нагрузки, другой выполняемой работы.

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

№ п/п	Наименование должности, профессии	Особые условия труда	% доплаты к ставке заработной платы, окладу, должностному окладу, от установленной оплаты за убираемую площадь
1.	Повар, шеф-повар, кухонный рабочий.	Тяжесть трудового процесса: работа у горячих плит, электрожаровых шкафов; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука; работы, связанные с мойкой посуды вручную	12 %
2.	Кладовщик	Тяжесть трудового процесса: погрузочно-разгрузочные работы вручную.	12%
3.	Младший воспитатель	Тяжесть трудового процесса	12%

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

3.2.1. *За работу в выходной или нерабочий праздничный день.*

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

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

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

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

Размер и форма (в процентах или в абсолютной величине) доплаты работнику устанавливается по письменному согласию сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, н не ниже размера, положенного основному работнику за тот же объем работы.

3.2.3. *За отдельные виды работ уборщику служебных помещений:*

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

3.2.4. *За работу в ночное 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.

3.2.5. *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 расчета ставки, оклада заменяющего работника.

В последующие дни оплата 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.

3.2.6. *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.

3.2.7. 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 доведённой 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.

3.2.8.За выполнение дополнительной работы.

Настоящие доплаты устанавливаются в процентах к ставке заработной платы, окладу, должностному окладу) или в абсолютной величине на учебный год либо на период выполнения дополнительной работы, не входящей в прямые обязанности работника по

занимаемой должности, предусмотренные квалификационной характеристикой, по перечню работ в следующем размере:

№ п/п	Виды дополнительной работы	% доплат к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу)
	Другая дополнительная работа	
1.	*Организация питания и ведение документации по организации питания работников.*	10%
2.	*Работа в системе «Меркурий»*	10%
3.	*Работа на официальном сайте Единой информационной системе в сфере закупок*	30%
4.	*Работа с сайтом ОУ- обслуживание сайта*	10%
5.	*Исполнение обязанностей в том числе:*	
5.1.	Общественный инспектор по охране прав детства	10 %
5.2.	Уполномоченный по охране труда	10 %
5.3.	Уполномоченный ЧС и ГО	10-30 %
5.4.	Представитель работников по регулированию трудовых отношений	10 %
5.5.	Секретарь педсовета и аттестационной комиссии	5 %

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 большой объем работы, направленной на применение в практике современных технологий, обобщение и распространение опыта.

Надбавка устанавливается ежемесячно за фактически отработанное время пропорционально объему выполняемой работы в следующем размере:

5000-7000 рублей – педагогическим работникам**;**

7500 рублей - шеф-повару,

7500- повару, кухонному рабочему;

7500 рублей – кладовщик, заведующему хозяйством;

7300 рублей - младшему воспитателю,

7000 рублей калькулятору, секретарю-машинистке

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 в размере от 10 до 30% ставки заработной платы.

Решение об установлении надбавки принимает руководитель учреждения с учетом мнения ВОППО по предоставлению соответствующего методического объединения, либо старшего воспитателя.

4.2.2. За наличие почетного звания, знака отличия, иной награды.

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

- ✓ Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - **500** рублей;
- ✓ Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации - **500** рублей;

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;

младшим воспитателям – за стаж работы с детьми;

учебно-вспомогательному и прочему персоналу – за стаж работы в данном учреждении.

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

от 1 года до 5 лет – 5 %;	от 15-20 лет – 15%;
от 5 до 10 лет – 7%;	от 20 25 лет – 20%;
от 10-15 лет – 10%	Свыше 25 лет – 25%.

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, определённая приложением № 1 к Положению, утвержденному решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 г. № 474-V.

Право решать конкретные вопросы о соответствии стажа работы педагога или иного работника для установления выплат по пункту 4.3.1. настоящего положения (педагогический стаж, стаж работы с детьми, стаж работы в данном 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.

4.3.2. Надбавка молодому специалисту.

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

Условия установления (продления) надбавки:

- с работником заключён трудовой договор по педагогической специальности впервые;
- 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, подготовки «Образование и педагогика», или в области, соответствующей преподаваемому предмету (занимаемой должности), либо 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 продлен срок настоящей надбавки, но не более чем на 2 года;

- на работника, в период получения надбавки по пункту 4.3.2., не распространяются условия пункта 4.3.1. настоящего П оложения.
- Надбавки, указанные в пунктах 4.1.- 4.3., выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени, учебной (педагогической) нагрузке, объему другой работы, но не более чем за ставку заработной платы, оклад (должностной оклад).
- Надбавки, указанные в пунктах.4.1 - 4.3. выплачиваются пропорционально нагрузке и отработке времени, но не больше, чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

Премии

4.4. 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 100% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

4.5. 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, выставка, конференция.

Премия работнику устанавливается в размере от 10% до 20% 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.

4.6. Премии по итогам работы.

Премия устанавливается 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 премии руководитель учитывает мнение профкома в порядке, определённом ст.372 ТК РФ, и заключение Комиссии по оценке эффективности работы персонала в соответствии с настоящим показателями и критериями:

№ п/п	Показатели и критерии эффективности работы	Оценка в баллах
Воспитатель		
Уровень обученности (воспитанности) :		**0-10**
	- положительная динамика обученности (воспитанности)	0-5
	- участие в детских конкурсах	0-5
Создание элементов образовательной инфраструктуры:		**0-20**
	Оформление групповой комнаты, организация предметно-развивающей среды, оформление прогулочного участка, регулярность обновления экспозиций	0-10
	Использование новых технологий, собственных наработок	0-10
Уровень совершенствования профессионального мастерства:		**0-30**
	Открытые занятия на уровне ДУ, КМО, Республики, публикации на уровне Республики, Межрегиональном уровне, выступление на конференциях;	0-10
	Конкурсы профессионального мастерства, личное участие в творческих конкурсах, исполнение ролей, подготовка сюрпризных моментов	0-10
	Использование ИКТ в работе, предоставление материала на сайте ДУ.	0-10
Работа с родителями:		**0-20**
	Организация конкурсов, акций, оформление родительских уголков.	0-10
	Отсутствие задолженности по родительской плате, отсутствие обоснованных жалоб родителей, работа с неблагополучными семьями.	0-10
Уровень исполнительской дисциплины:		**0-20**
	- безусловное выполнение распоряжений руководителя, ведение документации в рамках трудовой функции работника, - отсутствие жалоб, конфликтов, - соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности.	**0-5** **0-5** **0-5** **0-5**
1.	**Итого:**	**100**
	Старший воспитатель	
1.Уровень методической работы:		**0-50**
	Подготовка и проведение мероприятий на базе ДУ, направленных на распространение инновационного опыта работы на городском, республиканском уровне, организация конкурсов в ДОУ среди педагогов, детей, родителей. Активное установление контактов с организациями социума.	0-20
	Эффективность работы с кадрами, аттестация педкадров, методическая помощь молодым педагогам.	0-10
	Эффективность системы контроля воспитательно-образовательного процесса (посещение занятий, ведение документации).	0-10
	Оснащение методического кабинета (приобретение методической литературы, изготовление картотек, наглядности и др.), регулярность обновления экспозиций	0-10
2. Уровень профессионального мастерства: публикации на уровне республики, Межрегиональном уровне, личное участие с выступлениями на мероприятиях города, республики. Исполнение ролей, подготовка сюрпризных моментов.		**0-30**
3. Уровень исполнительской дисциплины: своевременное выполнение распоряжений руководителя, соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, качество ведения документации, оформление (обновление) информационных стендов.		**0-10**

4.Уровень делового этикета: в общении с коллегами, семьями обучающихся; отсутствие обоснованных жалоб, уровень разрешения конфликтных ситуаций. Организация работы с неблагополучными семьями, Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе.	**0-10**
Итого:	**100**
Специалисты: педагог-психолог, учитель-логопед, учитель марийского языка, музыкальный руководитель,	
1.Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников: высокие показатели в развитии детей (по профилю специалиста) по итогам срезов.	**0-20**
2. Уровень профессионального мастерства:	**0-40**
Открытые занятия на уровне ДУ, КМО, Республики, публикации на уровне Республики, Межрегиональном уровне, выступление на конференциях;	0-20
Конкурсы профессионального мастерства, личное участие в творческих конкурсах, участие воспитанников в конкурсах, исполнение ролей, подготовка сюрпризных моментов	0-10
Использование ИКТ в работе, предоставление материала на сайте ДУ.	0-10
3.Просветительская (обучающая) работа с кадрами, родителями:	**0-10**
4. Создание элементов образовательной инфраструктуры: оформление кабинета, уголка; содержание и регулярность обновления экспозиций; обновление информационных стендов, изготовление пособий, раздаточного материала и т.д.)	**0-10**
5. Уровень исполнительской дисциплины: своевременное выполнение распоряжений руководителя, соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, качество ведения документации, аккуратное содержание рабочего места, оборудования и инвентаря. своевременное выполнение распоряжений руководителя, соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, качество ведения документации, оформление (обновление) информационных стендов.	**0-10**
6. Уровень делового этикета: в общении с коллегами, семьями обучающихся; отсутствие обоснованных жалоб, уровень разрешения конфликтных ситуаций. Организация работы с неблагополучными семьями, личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе	**0-10**
Итого:	**100**
Заведующий хозяйством	
1. Уровень оперативности в организации текущих и плановых ремонтных работ для бесперебойного функционирования учреждения	**0-10**
2. Уровень производственной дисциплины: работа по материально-техническому оснащению ДУ, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях детского сада и на территории учреждения. Контроль за функционированием технологического оборудования.	**0-40**
3. Уровень исполнительской дисциплины: Соблюдение требований СанПиН. Своевременное выполнение распоряжений руководителя, качественный учет товарно-материальных ценностей, участие в хозяйственной деятельности ДУ, в субботниках, проведение ремонтных работ, отсутствие замечаний по итогам ревизий.	**0-40**
4. Уровень делового этикета в общении с коллегами, отсутствие обоснованных жалоб, уровень разрешения конфликтных ситуаций. Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе.	**0-10**

Итого:		**100**
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал		
1.Уровень содержания закреплённых помещений: Качество уборки помещений, мытьё посуды. Содержание рабочего места, уборочного и иного инвентаря. Сохранность закреплённого оборудования.		**0-40**
2.Участие в организации жизнедеятельности воспитанников:		**0-30**
	Качество организации питания в группе (сервировка, нормы выдачи)	0-15
	Помощь воспитателям. Личное участие в творческих конкурсах. Исполнение ролей, подготовка сюрпризных моментов	0-15
3.Уровень исполнительской дисциплины: Соблюдение требований СанПиН. Своевременное выполнение распоряжений руководителя, инструкциий по охране труда, пожарной безопасности.		**0-20**
4.Уровень делового этикета в общении с коллегами, с семьями воспитанников; отсутствие обоснованных жалоб, уровень разрешения конфликтных ситуаций. Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе.		**0-10**
Итого:		**100**
Работники пищеблока, калькулятор		
1.Уровень качества приготовления блюд: отсутствие замечаний и жалоб к организации и качеству питания.		**0-40**
2.Уровень содержания закреплённых за работником производственных помещений: соблюдение требований СанПиН, положительные результаты производственного контроля. Исправность и сохранность технологического оборудования.		**0-25**
3.Уровень исполнительской дисциплины: Своевременное выполнение распоряжений руководителя, соблюдение натуральных норм питания детей. Соблюдение требований пожарной и электробезопасности, инструкций по охране труда, отсутствие производственного травматизма.		**0-25**
4.Уровень делового этикета в общении с коллегами, отсутствие обоснованных жалоб, уровень разрешения конфликтных ситуаций. Организация работы на рабочем месте. Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе.		**0-10**
Итого:		**100**
Обслуживающий персонал		
1. Уровень содержания закреплённых помещений, территории учреждения:		**0-50**
	Качественная уборка территории (стирка, ремонт спецодежды, белья), проведение генеральных уборок, мытьё окон.	0-20
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических и других неполадок в рамках трудовой функции.	0-15
	Образцовое содержание рабочего места, уборочного, технологического и иного инвентаря.	0-15
2. Уровень исполнительской дисциплины:		**0-40**
Своевременное выполнение распоряжений руководителя. Экономия энергоресурсов.		0-10
Качественный учёт товарно-материальных ценностей.		0-10
Участие в хозяйственной деятельности ДОУ, в субботниках		0-10
Соблюдение санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, инструкций по охране труда		0-10
3. **Уровень делового этикета в общении** с коллегами. Личный вклад в		**0-10**

поддержание благоприятного микроклимата в коллективе, в общие мероприятия учреждения.	
ИТОГО	**100**

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

Настоящая премия выплачивается работнику в размере от 500 рублей до 1000 рублей единовременно при условии стажа работы в учреждении или в учреждениях образования (суммарно) и при наступлении события, в том числе в связи с профессиональным или государственным праздниками - не менее одного года, в связи с юбилеем работника или учреждения – не менее 10 лет.

4.7.1. 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

4.7.2. связи с юбилеем учреждения - 25, 50, 75 лет.

4.7.3.В связи с профессиональным и государственными праздниками.

Настоящая премия выплачивается работнику в размере 1000 рублей к следующим праздникам:

– День воспитателя, Международный женский день.

Конкретный размер премии определяется исходя из финансовых возможностей учреждения, устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения профкома.

4.7.2. Премия за награждение Почётными грамотами:

- Управления образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» - **500** руб.
- Администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» - **10 %** от ставки заработной платы, оклада (должностному оклада) работника.
- Министерства образования Республики Марий Эл - **10 %** от ставки заработной платы, оклада (должностному оклада) работника.
- Правительства Республики Марий Эл – **10%** от ставки заработной платы, оклада (должностному оклада) работника.

4.8. Премия по пунктам 4.4.-4.6. не ограничиваются количеством выплат в год, производя при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда, а также экономии базовой части ФОТ премии.

4.9. Особые условия выплаты премии.

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

Снижение размера премии по всем основаниям настоящего Положения может осуществляться работодателем в следующих случаях:

- нарушение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актов – от 30 до 70% размера премии;
- несоблюдение требований по ведению документации, определенной должностной инструкцией (трудовой функцией) – от 10 до 30% размера премии;

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

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».

V. Социальные выплаты

5.1. По заявлению работника при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, а также за счет средств от иной, приносящей доход деятельности, может выплачиваться материальная помощь в размере от 500 рублей до 5000 рублей единовременно по следующим основаниям:

- ✓ болезнь работника иди 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. Компенсационные или стимулирующие выплаты, установленные работнику на календарный год (иной длительный период) по тарификации, могут быть отменены или уменьшены в связи:

- ✓ с окончанием срока действия условий выплаты;
- ✓ с уменьшением объема или продолжительности работы в указанных сторонами трудового договора (дополнительное трудовое 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. Все виды выплат, установленных работнику по настоящему Положению, снимаются (изменяются) приказом руководителя с учетом мнения профкома.

6.4. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение в течение его действия осуществляется по инициативе представителей работодателя и (или) работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

МБДОУ "ДЕТСКИЙ САД № 21 "РЯБИНУШКА", Никитина Людмила Архиповна
19.04.2021 10:22 (MSK), Простая подпись