

Стороны коллективного договора: работодатель - в лице заведующего МБДОУ - детским садом № 23 г.о. Самара Кожевникова Ирина Евгеньевна действующего на основании Устава с одной стороны, и работники учреждения в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Прядковой Елены Валерьевны пришли к соглашению внести изменения и дополнения в Приложение № 2 коллективного договора, изложив его в следующей редакции:

Изменения и дополнения коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 23 городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 23 городского округа Самара (далее - учреждение, МБДОУ).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлениями Главы городского округа Самара от 17.01.2009 г. № 29 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений г.о. Самара» (с изменениями), постановлением Администрации г.о. Самара от 28.01.2013 г. № 31 «О внесении изменений в постановление Главы городского округа Самара от 17.01.2009 г. № 29 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений г.о. Самара» (с изменениями)», постановлением Администрации г.о. Самара от 28.01.2013 г. № 31 «О внесении изменений в постановление Главы городского округа Самара от 17.01.2009 г. № 29 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений г.о. Самара» (с изменениями)».

Утверждены на общем собрании работников
« 01 » февраля 2013 г.

1.3. Заработная плата работников учреждения определяется в зависимости от сложности, количества, квалификации выполняемых работником должностных обязанностей, квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационного характера.

1.4. К компенсационным относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);

ЗАРЕГИСТРИРОВАН в департаменте трудовых отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области
04. 02 2013. Регистрационный № <u>НМ-1</u> г.о. Самара, пр-т Кирова, 80, кп. 5 тел. (846) 995-19-19
Подпись <u>Ильина Н.С.</u>

Стороны коллективного договора: работодатель в лице заведующего МБДОУ детским садом № 23 г.о. Самара Кожевниковой Ирины Евгеньевны действующего на основании Устава ,с одной стороны , и работники учреждения ,в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Правдивой Елены Валериановны пришли к соглашению внести изменения и дополнения в Приложение № 2 коллективного договора, изложив его в следующей редакции:

Приложение № 2
к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 23 городского округа Самара (далее – учреждение, МБДОУ).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений г.о.Самара» (с изменениями), постановлением Администрации г.о. Самара от 28.01.2013 г. № 31 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета г.о. Самара».

1.3. Заработная плата работников учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. К компенсационным выплатам относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей),

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;

доплата за исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплаты за работу в ночное время;

надбавка за работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности.

1.5. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии,

- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии и другие), а также превышение плановой наполняемости;

- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения

- работникам учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;

- доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет.

- премия из фонда экономии заработной платы.

1.6. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей и профессий рабочих.

1.7. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Администрацией г.о. Самара.

1.8. Должностные оклады (оклады) работникам учреждения устанавливаются заведующим в соответствии со штатным расписанием, утвержденным приказом.

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются заведующим МБДОУ с учетом образования и квалификационной категории.

Должностной оклад педагогических работников устанавливается за установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

1.9. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда

(трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

1.10. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на премирование работников, выплату материальной помощи и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.11. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается работодателем.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются по решению Главы г.о. Самара или уполномоченного лица.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета г.о. Самара по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{NDH}$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

N – норматив финансового обеспечения

D – соотношение фонда оплаты труда работников учреждения и норматива финансового обеспечения (85 – 97 процентов от норматива);

H – количество воспитанников в учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \times 78,2\% \text{_____}$$

где БЧф – базовая часть оплаты труда работников учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

не более 78,2 % - доля базовой части в фонде оплаты труда работников учреждения.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников учреждения включается оплата труда работников исходя из должностного оклада (оклада) и компенсационных (обязательных) выплат.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times 21,8\%$$

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;
не менее 21,8 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждения.

3. Компенсационные выплаты

3.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера.

3.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

3.3. Педагогическим работникам за работу непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья (или в группах оздоровительной направленности), выплачивается надбавка в размере 20 процентов должностного оклада.

3.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается доплата.

Доплата за работу с вредными условиями труда устанавливается в размере 12 % должностного оклада (оклада) следующей категории работников:

Наименование должности (профессии)	Наименование работы
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Глажение на каландрах, прессах и катках. Стирка белья вручную. Сушка белья в сушильных помещениях и камерах Растряска белья вручную в сушильных цехах (участках). Приготовление стиральных растворов.
Повар	работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских печей, других аппаратов для жаренья и выпечки, работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы, обвалка мяса и птицы
Медицинская сестра	приготовление и работа с дезинфицирующими средствами, химическими реактивами Работы, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе

	их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы
Помощник воспитателя младший воспитатель, уборщик служебных помещений	работа с моющими и дезинфицирующими средствами, применением кислот, щелочей и других вредных химических веществ
Подсобный рабочий	Уборка производственных помещений по обработке мясопродуктов, рыбы, овощей, горячих цехов, холодильных камер, резка и чистка лука, чеснока, перца, хрена вручную. мойка посуды, тары, технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других вредных химических веществ 2-4 классов опасности.

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) устанавливается в размере 35 процентов ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

3.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.9. Часовая ставка при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой

должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.10. Во всех случаях, предусмотренных настоящим разделом, доплаты компенсационного характера, установленные в процентах к должностному окладу (окладу), начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Порядок, условия и размер ежемесячных выплат

4.1.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.

4.1.2. Работникам выплачиваются ежемесячные выплаты (за месяц, квартал, полугодие, год) с учетом следующих показателей:

Показатели для установления стимулирующих выплат

<i>Наименование должности, профессии</i>	<i>Критерии</i>	<i>Количество баллов</i>
<i>Воспитатели и иные педагогические работники</i>	<i>Применение инновационных педагогических технологий (воспитатели и иные педагогические работники)</i>	<i>Не менее 24% стимулирующей части ФОТ</i>
	1. Применение в процессе воспитания инновационных форм и методов работы, разработка и применение прогрессивных программ воспитания..	2
	2. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	2
	3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.:	
	уровень учреждения	2
	городской уровень	4
районный уровень	3	
областной уровень,	5	
общероссийский уровень	7	
4. Участие работника в конкурсах профессионального мастерства:		
уровень учреждения	2	
городской уровень	4	
районный уровень	3	
областной уровень,	5	
общероссийский уровень	7	
5. Повышение квалификации: своевременное прохождение курсов при СИПКРО, семинаров, открытых мероприятий.	2	

Старший воспитатель	6..Проявление инициативы и творчества в организации предметно-развивающей среды в группах, на участке , оформительская работа.	2
	7..Высокий уровень планирования воспитательно-образовательного процесса	1
	8.Качественное ведение и своевременное предоставление отчетной документации	1
	9. Организация и ведение кружковой работы	2
	1.Разработка и внедрение современных образовательных технологий и методик и эффективное применение их в практической деятельности	2
	2.Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность	1
	3.Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	2
	4.Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	2
	<i>Сложность контингента ,превышение плановой наполняемости воспитанников(воспитатели, медицинские работники, младшие воспитатели, помощники воспитателей)</i>	Не менее 13% стимулирующей части ФОТ
<i>медицинские работники, младшие воспитатели ,помощники воспитателей</i>	1. Отсутствие травматизма у детей	2
	2.Наличие в группах детей из неблагополучных семей	1
	3.Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1
	4.Работа с родителями по вопросам воспитания детей в семье.	1
	5.Разновозрастность детей.	1
	6.Превышение плановой наполняемости	2
	7.Работа с детьми ,имеющими отклонения в развитии, имеющими заключения ГПМПЦ в общеразвивающих группах.	2
	8.Успешная адаптация воспитанников младшего возраста	1
	9.Участие в благоустройстве детского сада.	3
	10. Замена воспитателя в в течение болезни.	2

<p>Воспитатели, младшие воспитатели, помощники воспитателей медицинские работники</p>	<p>Обеспечение высокой посещаемости воспитанников (воспитатели, медицинские работники, младшие воспитатели, помощники воспитателей)</p>	<p>Не менее 25% стимулирующей части ФОТ</p>
<p>Медицинская сестра</p>	<p>1. Снижение заболеваемости воспитанников</p>	<p>2</p>
	<p>2. Отсутствие замечаний на соблюдение санитарно-эпидемиологического режима.</p>	<p>2</p>
	<p>3. Успешная адаптация воспитанников младшего возраста</p>	<p>2</p>
	<p>4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.</p>	<p>1</p>
	<p>5. Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса</p>	<p>1</p>
	<p>6. Участие в благоустройстве детского сада</p>	<p>3</p>
	<p>1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников. Положительная динамика количества детей, пребывающих в группе (в среднем по группе или по ДОУ)</p>	<p>2</p>
	<p>2. Организация мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий</p>	<p>2</p>
	<p>3. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству организации питания детей, в том числе к соблюдению норм физиологического питания</p>	<p>1</p>
	<p>4. Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное оформление установленной документации</p>	<p>2</p>
<p>5. Организация и проведение санитарно-просветительской работы с родителями воспитанников.</p>	<p>1</p>	
	<p>6. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников. Отсутствие жалоб на недостаточный контроль за санитарно-эпидемиологическим режимом в группах</p>	<p>2</p>
<p>Административно-хозяйственный, обслуживающий персонал</p>	<p>Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (Все категории работников дошкольного образовательного учреждения)</p>	<p>Не менее 25% стимулирующей части ФОТ.</p>
<p>Главный бухгалтер, бухгалтер</p>	<p>1. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода</p>	<p>1</p>
	<p>2. Формирование учетной политики ДОУ в соответствии с законодательством о бухгалтерском учете</p>	<p>1</p>
	<p>3. Обеспечение рациональной организации бухгалтерского учета и отчетности на основе применения современных технических средств и информационных технологий</p>	<p>2</p>

	4.Участие в разработке плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения., внедрении рациональной плановой и учетной документации	2
	5.Составление баланса и оперативных сводных отчетов о доходах и расходах средств об использовании бюджета, и другой бухгалтерской статистической отчетности, предоставления их в установленном порядке в соответствующие органы.	2
	6. Отсутствие замечаний по соблюдению штатной, и финансовой дисциплины, смет, административно-хозяйственных и других расходов, сохранности бухгалтерских документов.	1
	7. Участие в благоустройстве детского сада	2
<i>завхоз</i>	1. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного износа по сравнению с соответствующим периодом прошлого года.	1
	2. Обеспечение безаварийной работы учреждения	2
	3. Обеспечение сохранности имущества учреждения, его восстановление и пополнение	1
	4.Обеспечение экономного расходования энерго-, водо-, тепло-ресурсов	1
	5. Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода.	1
	5. Отсутствие нарушений требований по охране труда, пожарной и электробезопасности.	1
	6. Участие в благоустройстве детского сада	2
<i>Кастелянша</i>	1. Отсутствие замечаний на оформление документации на списание материальных ценностей.	1
	2. Отсутствие замечаний на некачественный ремонт белья и пошив костюмов.	1
	3. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1
	4. Отсутствие недостатков и излишков товарно-материальных ценностей.	1
	5. Участие в благоустройстве детского сада	2
<i>Кладовщик</i>	1. Отсутствие замечаний по проверке качества принимаемой продукции.	1
	2. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	1
	3. Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов и товарно-материальных ценностей в соответствии с требуемыми нормами.	2
	4. Участие в благоустройстве детского сада	2
<i>Повар</i>	1. Отсутствие замечаний на качество приготовления пищи, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3
	2. Отсутствие нарушений правил санитарии и гигиены	2
	3. Отсутствие нарушений правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности.	1
	4. Разнообразие рациона питания	1

	5. Участие в благоустройстве детского сада	2
<i>Рабочий по комплексному обслуживанию здания (слесарь-сантехник, электромонтёр)</i>	1. Отсутствие жалоб на обслуживание оборудования	2
	2. Отсутствие замечаний на нарушение сроков выполнения заявок по устранению неисправностей	1
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1
	4. Участие в благоустройстве детского сада	2
<i>Подсобный рабочий</i>	1. Отсутствие замечаний на выполнение погрузо-разгрузочных работ	1
	2. Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-эпидемиологического режима.	2
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1
	4. Участие в благоустройстве детского сада	2
<i>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</i>	1. Своевременная и качественная стирка белья	2
	2. Отсутствие замечаний за сохранность товарно-материальных ценностей.	1
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда, пожарной и электробезопасности.	1
	4. Участие в благоустройстве детского сада	2
<i>Дворник, уборщица служебных помещений</i>	1. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки помещений (территории)	2
	2. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки помещений (территории) со стороны персонала.	2
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1
	4. Участие в благоустройстве детского сада	2
<i>Делопроизводитель</i>	1. Информационно-справочное обслуживание по документам .	1
	2. Документационное обеспечение кадровой деятельности	1
	3. Своевременная регистрация получаемой и отправляемой корреспонденции	1
	4. Своевременная сдача в архив документальных материалов.	1
	5. Качественная подготовка документов ,образующихся в процессе деятельности ДООУ	2
	6. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда, пожарной и электробезопасности.	1
	7. Работа с документами, с учетом средств электронно-вычислительной техники.	2
	8. Участие в благоустройстве детского сада	2

4.1.3. . Размер ежемесячной стимулирующей выплаты устанавливается в баллах.

Размер выплаты по бальной системе определяется по формуле:

Размер выплаты = $\frac{\text{Стимулирующий фонд (в рублях)}}{\text{Сумма баллов всех работников}} \times \frac{\text{Количество баллов работника}}{\text{баллов}}$

4.1.4. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты может быть снижен или выплата может быть не начислена в случаях:

- невыполнения показателей;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководителя или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной безопасности;
- невыполнения приказов, распоряжений заведующего учреждением и уполномоченных должностных лиц.

4.1.5. Ежемесячная стимулирующая выплата выплачивается по приказу заведующего учреждением в пределах стимулирующей части ФОТ.

4.1.6. Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, год) стимулирующая выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

4.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет

4.2.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно - вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада,
- при выслуге свыше 10 лет – 15 % должностного оклада.

4.2.2. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы в дошкольном образовательном учреждении могут быть представлены и другие документы.

4.2.3. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

4.2.4. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника права на получение этой надбавки.

4.3. Доплата педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж менее 2-х лет

4.3.1. Доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет, в размере 2000 рублей.

4.3.2. Доплата педагогическим работникам в размере 2000 рублей рассчитывается от фактически отработанного времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).

4.4. Порядок и условия выплаты единовременной премии

4.4.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

за выполнение особо важных, сложных и ответственных поручений ;

в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя, Днем медицинского работника, Днем бухгалтера)

в связи с праздниками: Днем защитника Отечества, Международным женским днем – 8 марта;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.

в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) - в размере должностного оклада (оклада).

4.4.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается заведующим учреждением и оформляется приказом

4.4.3. На выплату единовременной премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

5.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

5.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается заведующим учреждением и оформляется приказом.

5.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

5.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.6. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются заведующим учреждением за счет средств бюджета, направленных на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка

5.7. Установить педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную компенсацию в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

Изменения вступают в силу с 01.01.2013 г.

Согласовано:
Председатель выборного
органа первичной проф -
союзной организации МБДОУ
детского сада
№ 23 г.о.Самара

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ детским садом
№ 23 г.о Самара

_____ Е.В.Правдивая
" " _____ 2013 г.

_____ И.Е. Кожевникова
" " _____ 2013г.

