

УТВЕРЖДЕНО
приказом
МБДОУ ДС №2 «Малышок»
пгт.Новомихайловский
от 22 января 2016г. № 13-Д

Принято
решением Общего собрания
трудового коллектива
МБДОУ ДС №2 «Малышок»
пгт.Новомихайловский
Протокол № 1 от 22 января 2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулировании работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада №2
«Малышок» пгт.Новомихайловский
муниципального образования
Туапсинский район

пгт.Новомихайловский
2016г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», решением Совета муниципального образования Туапсинский район от 21 ноября 2008 года №92 «О принятии положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Туапсинский район», постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район от 13 сентября 2013 года № 3019 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 года № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район», письмом Минобрнауки РФ от 29 марта 2011 г. №20-52-1350/20-5 «О направлении некоторых нормативных актов для руководства в работе», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», в целях совершенствования систем оплаты труда работников бюджетных учреждений, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

2. Оплата труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений (далее МДОУ)

2.1. Заработная плата работников МДОУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад работников МДОУ определяется трудовым договором, исходя из минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяемых заведующим детского сада, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставки заработной платы отражены в приложении № 1 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального

образования Туапсинский район, утверждённом постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район от 13 сентября 2013 года № 3019 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 года №2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район», межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район».

В оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года в сумме 115 рублей.

Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Туапсинский район.

2.3. За работниками МДОУ, находящимися на капитальном ремонте, находящимися в процессе реорганизации, либо деятельность которого приостановлена не по вине работника МДОУ, сохраняется должностной оклад в размере 0,75 ставки и пропорционально ему выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

2.4. Заведующий детского сада, в утверждаемом порядке, устанавливает работникам МДОУ выплаты стимулирующего характера, предусмотренные п.3 настоящего Положения.

2.5. Заведующий детского сада, в утверждаемом порядке, устанавливает работникам МДОУ выплаты компенсационного характера, предусмотренные п.4 настоящего Положения.

2.6. Премирование работников осуществляется с учетом результатов деятельности МДОУ в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы МДОУ, предусмотренные п.5 настоящего Положения. Премирование работников осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда в пределах лимитов бюджетных обязательств.

Размеры премирования работников устанавливаются заведующим детского сада по согласованию с представителем трудового коллектива.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате труда и стимулировании работников муниципальных образовательных учреждений может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

3.1.1. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

3.1.2. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание;

3.1.3.Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) с учетом статуса (вида) МДОУ.

Решение о введении соответствующих норм принимается заведующим детского сада с учетом обеспечения выплат выделенными бюджетными ассигнованиями. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения должностного оклада работника МДОУ на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников МДОУ к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам МДОУ, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный" и «Народный», а также за звание «Почетный»;

0,15 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.1.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) с учетом статуса (вида) МДОУ. Размеры (в процентах от оклада):

МДОУ – Центр развития ребенка - 20%;

МДОУ – общеразвивающего, комбинированного, компенсирующего вида - 15%.

3.2.Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам МДОУ за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет - 15%.

3.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работников МДОУ устанавливается:

3.3.1. За сложность и напряженность выполняемой работы:

<p><u>Работникам АУП (зам. по АХР, зам по УВР):</u></p> <ul style="list-style-type: none">- качественное планирование, координирование и контролирование работы подчиненных сотрудников по направлению;- своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные сроки;- качественная и своевременная подготовка, ведение документов в соответствии с установленными требованиями;- творческий подход к решению поставленных задач, активность, инициативность к получению новых профессиональных знаний и навыков;- способность выполнять должностные функции без помощи старшего по должности.	<p>Каждый показатель от 10 до 30%</p>
<p><u>Педагогам (воспитателям), работающим в группах:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- качественная и своевременная подготовка, ведение документов в соответствии с установленными требованиями;- выполнение в группе плановых показателей детодней (посещаемость);- низкое в группе по сравнению с показателем по МДОУ количество детодней, пропусков по болезни на одного ребенка;- отсутствие случаев травматизма с воспитанниками группы;- отсутствие должников по родительской плате;- отсутствие жалоб родителей (законных представителей);- эффективность и качество работы в соответствии с утвержденной общеобразовательной программой МДОУ;- отсутствие выявленных нарушений при осуществлении контроля, при проведении проверок;- участие воспитанников в муниципальных мероприятиях;- методическая деятельность педагогических работников;- развитие предметно-развивающей среды;	<p>Каждый показатель от 10 до 30%</p>
<p><u>Другие педагогические работники:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- эффективность и качество работы (по направлению) в соответствии с утвержденной общеобразовательной программой МДОУ;- отсутствие выявленных нарушений при осуществлении контроля, при проведении проверок;- качественная и своевременная подготовка, ведение документов в соответствии с установленными	<p>Каждый показатель от 10 до 30%</p>

<p>требованиями;</p> <p>- отсутствие жалоб родителей (законных представителей).</p>	
<p><u>Младшим воспитателям, работающим в группах:</u></p> <p>- эффективность взаимодействия с воспитателем и качество работы в соответствии с утвержденной общеобразовательной программой МДОУ;</p> <p>- своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные сроки;</p> <p>- отсутствие выявленных нарушений при осуществлении контроля, при проведении проверок;</p> <p>- участие в мероприятиях МДОУ и муниципальных.</p>	<p>Каждый показатель 10%</p>
<p><u>Работники пищеблока:</u></p> <p>- отсутствие выявленных нарушений в работе пищеблока при осуществлении контроля, при проведении проверок;</p> <p>- своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные сроки;</p> <p>- участие в мероприятиях МДОУ и муниципальных.</p>	<p>Каждый показатель 10%</p>
<p><u>Оставшиеся работники ДОУ:</u></p> <p>- отсутствие выявленных нарушений при осуществлении контроля, при проведении проверок;</p> <p>- своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные сроки;</p> <p>- качественная и своевременная подготовка, ведение документов в соответствии с установленными требованиями (при наличии в соответствии с должностными обязанностями);</p> <p>- участие в мероприятиях МДОУ и муниципальных.</p>	<p>Каждый показатель 10%</p>
<p>Обязательно в соответствии с УКАЗАМИ Президента ввести доплаты молодым специалистам и за работу с детьми из социально неблагополучных семей</p>	<p>от 10 до 20%</p>

3.3.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе. Критерии:

<p>Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (на период работы в рамках экспериментальной работы)</p>	<p>от 10% до 20%</p>
<p>Развитие педагогического мастерства (участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе; муниципальных, краевых и федеральных мероприятиях и конкурсах)</p>	<p>от 10% до 20%</p>

3.3.3. Доплаты педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования с 1 января 2014 года в размере 3000 рублей в месяц в рамках реализации Закона Краснодарского края о наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов) в редакции Закона Краснодарского края от 01.11.2013 N 2829-КЗ.

К педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования относятся: старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, концертмейстер, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования), заведующих (директоров), заместителей заведующих (директоров), если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, методической (научно-методической) работой.

В отношении работников, указанных выше, выполняющих объем работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплаты производить пропорционально отработанному времени.

Лицам, работающим на условиях совместительства, а также исполняющим обязанности временно отсутствующих работников, расчет доплат производить пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности.

Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному работнику в одном учреждении составляет 3000 (три тысячи) рублей в месяц.

Доплаты являются составной частью заработной платы педагогического работника и производятся ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в денежном эквиваленте.

Данные выплаты устанавливаются по итогам работы учреждения (за текущий месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) сроком не более 1 года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

Установление стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие показатели работы осуществляется по приказу заведующего детского сада, на основании решения (протокола) собрания трудового коллектива согласованного с профсоюзом, при наличии экономии фонда оплаты труда МДОУ.

Стимулирующие надбавки выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы за фактически отработанное время, в пределах фонда экономии оплаты труда МДОУ.

Выплаты стимулирующего характера п.3.3 могут быть частично или полностью сняты ранее установленного срока на основании приказа заведующего детского сада, если результаты работы ухудшены.

3.3.5. Выплаты стимулирующего характера с 01 января 2014 года в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников в рамках реализации Закона Краснодарского края о наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов) в редакции Закона Краснодарского края от 01.11.2013 N 2829-КЗ.

К отдельным категориям работников относятся:

1. Учителя.

2. Другие педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед).

3. Учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя).

4. Медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра).

5. Обслуживающий персонал (буфетчик, вахтер, водитель мототранспортных средств, гардеробщик, грузчик, дворник, звукооператор, истопник, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист холодильных установок, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), оператор хлораторной установки, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий зеленого хозяйства, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, рабочий по уходу за животными, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтер), тракторист, уборщик служебных помещений, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования,

электроосветитель).

Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются из расчета 3000 (три тысячи) рублей в месяц.

при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам МДОУ могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

за совмещение профессий (должностей) (4.1.1);

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (4.1.2);

за специфику работы в отдельных МДОУ(4.1.5.);

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда (4.1.6.);

за работу в ночное время (4.1.7.);

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (4.1.8.);

4.1.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) при условии вакансии в штатном расписании. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.2. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.3.Доплаты, указанные в п.4.1.1. и п.4.1.2., устанавливаются приказом заведующего детским садом на основании заявления работника МДОУ.

4.1.4.Заведующий детским садом принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам

аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.1.5. Выплаты за специфику работы в отдельных группах устанавливаются к окладу (должностному окладу) работников непосредственно работающих с детьми:

за работу в группах с детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми, нуждающихся в длительном лечении и проведении для них необходимого комплекса специальных лечебно-оздоровительных мероприятий (группы компенсирующей и комбинированной направленности).

Размер выплаты за работу:

- в группе компенсирующей направленности (логопедическая, оздоровительная, для детей с ЗПР, для детей-инвалидов) – 20%;

- в группе комбинированного вида (совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья) – 15%

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.1.6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24%.

4.1.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Продолжительность работы в ночное время (смены) сокращается на один час без последующей отработки. За работу в ночное время работникам устанавливаются доплаты в размере 40% должностного оклада (тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время.

4.1.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия премирования

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
за качество выполняемых работ.

Премирование осуществляется по решению заведующего детского сада по согласованию с представителем трудового коллектива в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Основанием для приказа на премирование является протокол, утвержденный представителем трудового коллектива

5.1.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников МДОУ за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.1.2. Работникам МДОУ может быть единовременно выплачена премия за качество выполняемых работ в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации.

5.2. Заведующий детским садом своим приказом о депремировании вправе снизить размер начисленной премии за некачественное исполнение должностных обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, упущения в работе.

При наличии дисциплинарного взыскания «замечание» работник лишается премии на 50% (за месяц в котором применении взыскание).

При наличии дисциплинарного взыскания «выговор» работник лишается премии на 100%. (за месяц в котором применено взыскание).

5.3. Премия по итогам работы не выплачивается работникам:

- уволенным по инициативе Работодателя;

- уволенным по собственному желанию;

- имеющим на дату издания приказа о премировании не снятое дисциплинарное взыскание.

6. Материальная помощь

6.1. Из экономии фонда оплаты труда работникам выплачивается материальная помощь:

- к ежегодному отпуску до 5000,0 руб.

Допускается производить данную выплату по заявлению работника и в другое время;

- в связи с регистрацией брака работника или детей работника в размере 5000,0 руб.;

- к 1 сентября родителю ребенка 1-го класса, к 26 мая выпускного 9-го или 11-го в размере 1000,0 руб.;

- в связи со смертью близких родственников (муж/жена, отец/мать, дети) в размере 5000,0 руб., а также родственникам в связи со смертью самого работника в размере 10 000,0 руб.;

- в связи с другими непредвиденными обстоятельствами (по ходатайству представителя трудового коллектива);

- установления работнику инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания – 5 минимальных размеров оплаты труда;

- в связи с юбилейными датами 50-летие – мужчины и женщины, 55-летие женщины и 60-летие - мужчины в размере 5000,0 руб.

7. Оплата труда заместителей заведующего детского сада и главного бухгалтера.

7.1. Заработная плата заместителей заведующего детского сада и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностные оклады заместителей заведующего детского сада и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов заведующего детского сада.

7.3. С учетом условий труда заместителям заведующего детского сада и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 3,4 настоящего Положения.

7.4. Премирование заместителей заведующего детского сада и главного бухгалтера осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

7.5. Материальная помощь заместителей заведующего детского сада и главного бухгалтера осуществляется в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

Заведующий детским садом



М.А. Аллалов