

Принято на общем Собрании
31.08.2016
Протокол № 1 от 31.08.2016



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате и стимулировании труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 36»

г. Кировск
2016 год

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №36»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты и стимулирования труда между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного общеобразовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 36».

1.2. Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденной Постановлением Правительства Ленинградской области от 19.10.2011 № 173, Постановлением администрации МО Кировский муниципальный район Ленинградской области от 31.08.2011 № 2686 с изменениями и дополнениями, «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях и муниципальных казенных учреждениях МО Кировский район Ленинградской области по видам экономической деятельности»

1.3. Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

1.5. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решении совета депутатов МО Кировский район Ленинградской области от 22 июня 2011 года № 33 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных казенных учреждений МО Кировский район Ленинградской области».

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

- расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;
- расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
- расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

2.2. Годовой фонд оплаты труда, рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

3. Особенности исчисления заработной платы работников, осуществляющих педагогическую деятельность

3.1. Ежегодно руководитель формирует тарификационную комиссию, состоящую из: представителя профсоюза, заведующей и представителей от коллектива.

Руководитель составляет тарификационные списки педагогических и других работников, которые подписываются всеми членами тарификационной комиссии.

Тарификационный список педагогических работников составляется ежегодно на 01 сентября.

3.2. Размер должностного оклада (окладов, ставки заработной платы работника) определяется путем умножения расчетной величины на межуровневый коэффициент, который зависит от образования работника, с доплатами персональных повышений за квалификационную категорию, компенсационных выплат и субсидии на стимулирующие выплаты.

Установленная при тарификации заработная плата сотрудникам выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.3. Тарификация сотрудников производится один раз в год.

3.4. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

3.5. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Система оплаты труда работников учреждения

4.1. Условия оплаты труда включают:

- должностные оклады (в соответствии с межуровневым коэффициентом)
- компенсационные выплаты
- стимулирующие выплаты

4.2. Размеры и порядок установления **межуровневых коэффициентов** по должностям

Размеры межуровневых коэффициентов установлены в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Таблица 1

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов по должностям

Наименование должности (профессии)	Межуровневый коэффициент	
	Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
Педагогический персонал		
Воспитатель	1,4	1,9
Учитель-логопед		2,0
Инструктор по ФИЗО	1,45	1,75
Музыкальный руководитель		1,75
Педагог-психолог		1,7
Учебно- вспомогательный персонал		
Завхоз	1,2459	
Делопроизводитель	1,0328	
Младший воспитатель	1,15	1,30
Обслуживающий персонал		
Дворник	1,0	
Кастелянша	1,0164	
Оператор стиральных машин	1,0164	
Кладовщик	1,0164	
Рабочий по зданию	1,0492	
Повар	1,1475	
Кухонный рабочий	1,0164	
Уборщик	1,0164	
Электрик	1,1475	
Грузчик	1,0164	
Дежурный по зданию	1,0	

* При отсутствии высшего профессионального образования для определения должностного оклада устанавливается межуровневый коэффициент, предусмотренный при наличии высшего профессионального образования

4.3. Размеры и порядок установления **компенсационных выплат**

4.3.1 Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников.

4.3.2 Повышение оплаты труда за работу в неблагоприятных условиях устанавливается на основании аттестации рабочих мест организацией, имеющей лицензию, в размере до 12 процентов - лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных перечнем:

- Младший воспитатель 12 %
- Повар 12 %
- Кухонный рабочий 12 %
- Оператор стиральных машин 12 %
- Уборщик служебных помещений 10 %

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

4.3.3. Размеры компенсационных выплат работникам учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда, приведены в таблице 2.

*Таблица 2
Размеры компенсационных выплат работникам, занятым на работах с особыми условиями труда*

№ п/п	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1	Учитель-логопед, , воспитатель логопедической группы	20 %
2	младший воспитатель логопедической группы	15 %

4.3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

4.3.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), рассчитанного за час работы. Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

4.3.6. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

4.4. Порядок установления **стимулирующих выплат**

Выплаты стимулирующего характера производятся, в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, утвержденным приказом по Учреждению, согласованным с Учредителем.

Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется распоряжением уполномоченного органа исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников.

Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с Положением.

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работника или в рублевом эквиваленте.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера производятся одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

25% от фонда стимулирующих выплат Учреждения составляет фонд заведующей Учреждения, используемый на поощрение особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, а также юбилеев.

Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава ДОУ, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- персональные надбавки;
- премиальные выплаты.

4.5 Персональные надбавки

4.5.1. Персональная надбавка устанавливается педагогическим работникам за квалификационную категорию в размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;
- Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

4.5.2. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные), в том числе в области культуры и спорта звания и награды, устанавливается персональная надбавка в размере 10 процентов.

- почетный работник общего образования
- отличник народного просвещения
- работники, имеющие почетную грамоту Министерства образования
- работники, имеющие ведомственные значки и медали

4.5.3. Постоянные выплаты стимулирующего характера

Таблица 3

№	должность	Показатели оценки деятельности работников	% от должностного оклада	периодичность
2	Заведующей хозяйством	Работа с УУиК	10%	ежемесячно
		Заключение договоров	До 20%	ежемесячно
		исправное состояние и безопасную эксплуатацию теплопотребляющих установок, водоснабжения и электроустановок	до 20 %	ежемесячно
		выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	до 20 %	ежемесячно
		Работа на сайте закупок, РГИС, план-график	До 70%	ежемесячно
		Работа с электронной почтой, интернетом	20%	ежемесячно
3	Педагогический персонал	руководство районным методическим объединением:	10%	ежемесячно

		председатель профсоюзной организации	10%	ежемесячно
		Ведение протоколов комиссий	до 10%	ежемесячно
		Размещение и обновление материалов на сайте учреждения	до 30%	ежемесячно
		внедрение современных образовательных программ и технологий	до 30 %	ежемесячно
		руководство экспертными и методическим объединением педагогов в учреждении:	10 %	ежемесячно
4	Делопроизводитель	Ведение документации по оформлению компенсации части родительской платы	10 %	ежемесячно
		учет и хранения личных дел воспитанников и сотрудников персонифицированных данных	15 %	ежемесячно
		ведение сайта АИС	25%	
		Работа на компьютере	15 %	ежемесячно
		за оформление листов временной нетрудоспособности работников	5 %	ежемесячно
		Работа с пенсионным фондом	10%	
		Архивирование документов	5 %	ежемесячно
6	Учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал.	за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ	до 100 %	ежемесячно

4.6. Премияльные выплаты

4.6.1. Премии выплачиваются работникам на основании приказа заведующей Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком определения размера премии.

4.6.2. В число премируемых входят все работники учреждения, включая совместителей.

4.6.3. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется распоряжением Учредителя.

4.6.4. Предложения по количественным показателям премирования представляются администрацией Учреждения профсоюзному комитету. После обсуждения итогов деятельности работников члены профсоюзного комитета вносят предложения об изменении показателей и подписывают лист согласования итоговых показателей премирования.

4.6.5. Премия выплачивается за фактически отработанное время. За период нахождения работника в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

4.6.6. Периоды премирования могут устанавливаться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год. Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, уходом на пенсию, профессиональными праздниками из фонда экономии оплаты труда и из фонда стимулирующих выплат.

4.6.7. Основными условиями премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой информации.

4.6.8. Премия не выплачивается при наличии несчастного случая с ребенком вызванного необходимостью содержания его дома или в медицинском учреждении.

Показатели премирования

премиальные выплаты

№	показатели	в рублях или в баллах	сроки
1.	К праздникам	В зависимости от фонда заработной платы	Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя.
2.	Юбилеи, свадьба, рождение ребенка	6000	

Таблица 4

№	Показатели	балл
Заведующий хозяйством, делопроизводитель		
1	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	До 5
2	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 5
3	Ведение отчетности и работа с УУ и К	До 6
	Ведение кадрового производства в соответствии с ТК РФ	до 6
4	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 20
5	соблюдение исполнительской дисциплины	1
6	отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб	1
7	оперативное принятие экстренных мер в случае аварийных ситуаций	До 20
8	Увеличение объема выполняемых работ и расширение зоны обслуживания	До 100

Педагогическим работникам устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом

Показатели эффективности деятельности педагогических работников	балл	сроки
1. Освоение воспитанниками государственных образовательных стандартов. Положительная динамика достижений воспитанников по результатам независимой оценки качества образовательного результата		
-высокие результаты мониторинга	3	2 р. в год
-высокая результативность готовности к школе (логопедические группы)	5	1 раз в год
- высокие результаты готовности к школе	5	1 раз в год

<p>2.Качество творческих, исследовательских, проектных и др. работ воспитанников, выполненных под руководством воспитателя. Участие воспитателя в совместной работе со школой по вопросам преемственности образования воспитанников.</p>	До 5	Согласно плану работы учреждения
<p>3.Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников: изучение индивидуальных достижений воспитанников; Проведение системных исследований совместно со специалистами научных учреждений и организаций; Разработка и реализация мероприятий с воспитанниками по результатам исследований, мониторингов. - результативность коррекционно-воспитательной работы -дополнительная работа с речевыми детьми на музыкальных и физкультурных занятиях - проведение обследования средних групп с целью определения дальнейшего маршрута</p>	4 1 5	Ежемесячно ежемесячно 1 раз в год
<p>4.Обеспечение условий для социального взаимодействия с семьями воспитанников дошкольных образовательных организаций. Доля родителей, положительно оценивающих деятельность воспитателя по результатам опроса в общей численности родителей группы. Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников. - организация работы по формированию психолого-педагогической грамотности родителей (участие в семейных клубах по интересам, широкий спектр форм взаимодействия семьи и детского сада) -высокие показатели удовлетворенности родителей</p>	До5 5	Ежемесячно 1 раз в год
<p>5.Участие воспитателя в разработке и реализации основной образовательной программы дошкольной образовательной организации: Степень участия воспитателя в работе творческой группы, методического совета дошкольной образовательной организации по разработке основной образовательной программы; Степень участия в разработке и осуществлении различных образовательных проектов дошкольной образовательной организации; Степень участия в пополнении электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для детей разного возраста. - отсутствие замечаний по контролю -обобщение опыта работы в электронном виде -за исполнение ролей на детских утренниках -активное участие в методической работе на уровне учреждения, муниципальном, региональном</p>	2 до3 От 1 3 7 10	Ежемесячно Согласно плану работы Согласно плану работы Согласно плану работы

<p>6. Организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников: реализация системы комплексных мероприятий оздоровительной и спортивной направленности; Внедрение передового педагогического опыта, опыта семейного оздоровления и др.;</p> <p>проведение анализа заболеваемости воспитанников; Разработка и реализация мероприятий, направленных на снижение уровня заболеваемости;</p> <p>Использование в работе новых направлений в области физкультурно-оздоровительной работы с детьми с учетом их образовательных потребностей.</p> <p>- отсутствие травматизма, соблюдение инструкций по ОЖИЗД - выполнение плана по посещаемости:</p> <p style="padding-left: 40px;">- общеразвивающие группы 17 детей и более 18 детей и более 19 детей и более 20 детей и более</p> <p>- группы раннего возраста 14 детей и более 15 детей и более 16 детей и более 20 детей и более</p> <p>- группы компенс. направленности 14 детей и более 15 детей и более 16 детей и более 17 и более</p> <p>- низкий уровень заболеваемости воспитанников (менее 1,3 дня на ребенка)</p>	<p>3</p> <p>7 8 9 10</p> <p>7 8 9 10</p> <p>7 8 9 10</p> <p>5</p>	<p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p>
<p>7. Обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными творческими способностями. Осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей. Положительная динамика личностного развития воспитанников в группах раннего возраста.</p>	<p>До 5</p> <p>3</p>	<p>За полугодие</p> <p>ежемесячно</p>
<p>8. Участие в оформлении помещения группы. Создание обогащенной развивающей среды группы.</p> <p>- обновление предметно-развивающей среды в группах и кабинетах специалистов в соответствии с требованиями, оснащение предметно-развивающей среды по образовательным областям</p> <p>- оформление прогулочных участков (расчистка снега, постройки,</p>	<p>1</p> <p>До 5</p>	<p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p>

оформление клумб, уборка листьев) - эстетическое оформление пособий, уход за комнатными растениями - качественная подготовка учреждения к новому у/г	1 До 5	Ежемесячно 1 раз в год
9.Методическая и инновационная деятельность воспитателя. Качество проведения занятий с воспитанниками. Степень участия воспитанников в мероприятиях дошкольной образовательной организации, посвященных праздникам и памятным датам. -За участие педагогов в конкурсах и проведение открытых занятий , в учреждении, на муниципальном, региональном уровне. - победители -лауреаты - За участие воспитанников в конкурсах, в учреждении , на муниципальном, региональном уровне. - победители -лауреаты	3 5 10 10 3 3 5 10 10 3	Согласно плану работы Согласно плану работы
Увеличение объема выполняемых работ и расширение зоны обслуживания	До 100	По факту выполненных работ

Учебно – вспомогательному персоналу (младшие воспитатели,) устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом

№	показатели	Балл
Младшие воспитатели		
1	выполнение плана по посещаемости: - общеразвивающие группы 17 детей и более 18 детей и более 19 детей и более 20 детей и более	3 4 5 6

	-группы раннего возраста 14 детей и более 15 детей и более 16 детей и более 17 детей и более	3 4 5 6
	- группы компенсирующей направленности 14 детей и более 15 детей и более 16 детей и более 17 детей и более	3 4 5 6
2	низкий уровень заболеваемости воспитанников: менее 1,3 дня на одного ребенка в месяц	3
3	Увеличение объема выполняемых работ и расширение зоны обслуживания	До 20
4	Содержание групповых помещений в соответствии с требованиями СанПиН	2
5	Соблюдение правил Внутреннего трудового распорядка	1
6	Отсутствие замечаний в ходе проверок различного уровня	До 5
7	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб	1
8	Участие в организации образовательного процесса (нахождение с детьми во время родительских собраний, педсоветов, помощь в организации занятий ит.д.) Участие в мероприятиях районного уровня Региональный уровень	До 5 до5 до20
9	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарного режима	2
10.	Оформление материалов в электронном виде	До 5
11	Работы не связанные с выполнением служебных обязанностей (работа по благоустройству территории, увеличение объема работ и т.д.)	До 10

Обслуживающему персоналу устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом

№	показатели	Балл
---	------------	------

Работники пищеблока (повар, кладовщик, подсобный рабочий)		
1	Организация питания (качество приготовления, соблюдения норм калорийности, введение новых блюд), соблюдение технологии приготовления пищи. Ведение документации по контролю и качеству поставляемых и хранимых продуктов	До 5
2	Обеспечение надлежащего санитарного состояния пищеблока, кладовых, посуды, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН.	1
3	Соблюдение требований электробезопасности, охране труда и ПБ (содержание рабочего места, спецодежды и т.д.)	1
4	Удовлетворительные показатели лабораторных исследований	1
5	Отсутствие замечаний в ходе проверок различного уровня	3
6	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка Увеличение объема выполняемых работ и расширение зоны обслуживания	1 До 20
7	Работа с УУиК по оформлению счетов на продукты, накладных и др. документации	До 10
Кастелянша, оператор стиральных машин		
1	Своевременная и качественная подготовка театральных костюмов к детским спектаклям, утренникам, конкурсам (согласно справки музыкального руководителя)	1
2	высокое качество состояния белья и спецодежды, своевременный ремонт	1
3	своевременная смена белья в соответствии с требованиями СанПиН	1
4	инициативу и творчество в пошиве костюмов, атрибутов и мягкого инвентаря для образовательного процесса	До 10
5	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	1
6	Высокое качество ремонтных работ	1
Дворник, уборщик, рабочий по зданию		
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	1
2	Обеспечение качественной уборки и благоустройства помещений и	До

	территории	10
3	Оперативное выполнение работ по устранению аварийных ситуаций и выполнение срочных работ	До 50
4	Высокое качество ремонтных работ	1
5	Отсутствие конфликтных ситуаций	1
6	Соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	1
	Увеличение объема выполняемых работ и расширение зоны обслуживания	До 50

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

5.Порядок выплаты материальной помощи

Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на оказание материальной помощи.

5.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

5.2. Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере до должностного оклада в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

5.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения; в размере 10000 р.

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

5.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю учреждения, в котором работал умерший на основании распоряжения Учредителя.

5.5. По представлению руководителя, профкома, сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

5.6. Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

Данное положение вводится в действие с «1» сентября 2016 и действует по 31 августа 2017.

С вводом данного положения ранее действующее отменяется.

Согласовано

с профсоюзной организацией МДОУ № 36

Председатель профкома _____ Е.Е.Яковлева