

«Йошкар-Оласе 15-шо №-ан Йочасад
«Кож» муниципальный бюджет
школ деч ончычсо
туныктымо тӱнеж
424039, Марий Эл Республик, г. Йошкар-Ола,
Подольский урем, 20 а-ше порт
тел.41 -80-41, 64-57-52
elochka_15@mail.ru

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад №15 г. Йошкар-Олы «Елочка»
424039 Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола,
ул. Подольских курсантов д.20 а,
тел. 41 -80-41, 64-57-52
elochka_15@mail.ru

424038, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, ул.Подольских курсантов, 20а тел. 41-80-41
E-mail: elochka_15@mail.ru

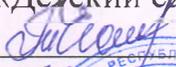
ОКПО 48306369, ОГРН 1021200758920, ИНН/КПП 1215067889/121501001

Изменения и дополнения к
Коллективному договору
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 15 «Ёлочка» г. Йошкар-Олы»
на 2022-2025 годы

Подписаны сторонами:

От работодателя:

Заведующий «МБДОУ
«Детский сад № 15 «Ёлочка»

 Т.Е.Егошина
« 30 »  2024 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

 Е.В.Курбанова
« 30 »  2024 г.



Настоящие изменения и дополнения в отдельные положения Коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15 «Ёлочка» г. Йошкар-Олы на 2022-2025 гг. рассмотрены и приняты собранием Трудового коллектива 30.09.2024 г., протокол № 2

Коллективный договор

Положение об оплате труда работников

11 Порядок и условия оплаты труда

Пункты 10.1. , 10.2., 12, 13.1. изложить в следующей редакции:

10.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, руб.
1	Младший воспитатель	5340

10.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	9073
2	воспитатель, педагог-психолог	10469
3	старший воспитатель, учитель,-дефектолог, учитель-логопед , тьютор	10931

12. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с разрядами работ ЕТКС работ и профессий рабочих:

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Базовый оклад, рублей
1 разряд	4399
2 разряд: сторож, дворник, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья (прачка), кастелянша	4712
3 разряд: кладовщик	4069
4 разряд: рабочий (сантехник, электрик, плотник)	4867
5 разряд: водитель, механик	5184
6 разряд: водитель, рабочий	5496
высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах: водители автобусов, имеющие первый класс квалификации и занятые перевозкой обучающихся; рабочие, выполняющие качественно и в полном объеме работы по трём и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 5-6 разряда.	5810

13.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационные	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад,
------------------	--	----------------

уровни		рублей
1	Делопроизводитель, секретарь,	4867

13.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
2	заведующий складом, заведующий хозяйством	5967
3	Заведующий производством (шеф-повар)	6279

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 17 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

ВТС

нос
каж

Учено мнение профкома: протокол от <u>30.08.2024</u> 2024 г. № <u>1</u> <u>Е.В.Курбанова</u> (подпись, расшифровка подписи) МП	Утверждаю заведующий МБДОУ № 15 «Ёлочка» приказ от <u>30.08.2024</u> г. № <u>30.08.2024</u> <u>Т.Е.Егошина</u> (подпись, расшифровка подписи) МП
--	--

Положение
о порядке установления компенсационных, стимулирующих
и социальных выплат работникам на 2024-2025 учебный год
(новая редакция)

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 г. № 474-V «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола», иных муниципальных, региональных и федеральных 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 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 учётом финансовых возможностей учреждения допускается увеличение предусмотренного коллективным договором размера компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

II. Порядок и условия установления выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера

2.1. Выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера устанавливаются как в процентах, так и в абсолютной величине (в рублях). не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени;

2.2. Условия, предельный размер (минимальный, максимальный) и периодичность выплат определяются настоящим Положением.

Конкретный размер выплаты работнику по всем основаниям настоящего Положения устанавливается приказом руководителя с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда (далее - ФОТ), предусмотренного учреждению, а также средств поступающих от приносящей доход деятельности.

III. Компенсационные выплаты

1.1. 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 объёму 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 (параметры)	%
1	младший воспитатель кухонный рабочий уборщик служебных помещений кастелянша	Тяжесть трудового процесса	12
2	повар, шеф-повар	Микроклимат	12

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

1.2.1 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.

1.2.2. За совмещение должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

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

№ п/п	Виды дополнительной работы	Размер доплаты
1.	Исполнение функции технического специалиста в системе «Меркурий», «Честный знак»	10%
2.	Исполнение функции технического специалиста на официальном сайте Единой информационной системы в сфере закупок АИС и СБИСС	30%
3	Ответственный по охране труда, уполномоченный по ГО и ЧС	30%

1.2.3. За отдельные виды работ уборщику служебных помещений:

- ✓ уборка санузлов - в размере 10 % оклада работника за каждый санузел;
- ✓ мытьё панелей, дверей, окон, уборка комнат с мебелью - в размере 40% установленной оплаты труда за фактически убираемую площадь.

1.2.4. За работу в ночное и вечернее 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;

1.2.5. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

Оплата устанавливается за фактически отработанное время исходя из заработной платы, оклада, должностного оклада заменяющего работника в процентной или в абсолютной величине по соглашению сторон трудового договора.

1.2.6. 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 доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплаты за сверхурочную работу, отклоняющиеся от нормальных и перечисленные в настоящем а

Положения, осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

1.2.7. За выполнение дополнительной работы.

Настоящие доплаты устанавливаются в процентах 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 (неаудиторная работа)	Размер доплаты
	Выполнение работы, в том числе:	
1	технического специалиста по обслуживанию официального сайта ОО и страницы в ВК	15 %
2	Секретаря педсовета и аттестационной комиссии	10%
3	Уполномоченного по охране труда	5%
4	Ответственного по охране прав детства	5 %
5	Представителя работников по регулированию трудовых отношений	20%
6	Работа в группе раннего возраста	10%

IV.

V. 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, пропорционально объему выполненных работ.

Надбавка не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной до МРОТ пропорционально отработанному времени. на месяц, квартал, год и выплачивается в следующем размере:

педагогическим работникам:

воспитателям, старшему воспитателю, специалистам (педагогу-психологу, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре)

- высшая квалификационная категория: 9000 рублей;
- первая квалификационная категория: 8000 рублей;
- без квалификационной категории: 7000 рублей;

- учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу:
- шеф повару, повару: 5000 рублей
- младшим воспитателям групп раннего возраста: 1000 рублей;

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 от 10 до 30% ставки заработной платы.

Решение об установлении надбавки принимает руководитель учреждения с учётом мнения ВОППО по представлению соответствующего методического объединения либо старшего воспитателя.

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

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

- ✓ нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации» - 0,5 тыс. рублей;
- ✓ Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации - 0,5 тыс. рублей.

Работнику, имеющему другие знаки отличия, почётные звания, награды Российской Федерации и Республики Марий Эл, помимо оговоренных пунктом 4 настоящего Положения, может быть установлена надбавка при условии соответствия звания, знака отличия, награды профилю основной деятельности учреждения работника. В этом случае надбавка устанавливается на основании заявления работника и предоставления документа о награде, ходатайства ВОППО.

При наличии двух и более почётных 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 наёмной трудовой деятельности;
- ✓ учебно-вспомогательному и прочему персоналу (кроме руководителей, заместителей руководителей) – за стаж работы в образовательных учреждениях.

Надбавка является ежемесячной, не включается в состав заработной платы (часть заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени в учебный год в следующем размере:

- 5 процентов – за стаж от 1 года до 10 лет
- 15 процентов – за стаж от 10 до 20 лет
- 20 процентов – за стаж свыше 20 лет

В стаж педагогической работы засчитывается работа на педагогических должностях в соответствии 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, утвержденном решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 2 сентября 2012 г. № 474-V.

Право решать вопрос о соответствии стажа работы педагога или иного работника для установления выплат по пункту 4.3.1. настоящего положения (педагогический стаж, стаж работы в 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 60% к ставке заработной платы (должностному окладу) педагогического работника на срок первых трёх лет работы с момента окончания образовательного учреждения высшего образования или среднего профессионального образования.

Условия установления (продления) надбавки.

- ✓ Работник является основным работником и с ним заключён трудовой договор по педагогической специальности;
- ✓ 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, соответствующей преподаваемому предмету (занимаемой должности), либо образовательное учреждение высшего образования или среднего профессионального образования и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении;

4.3.3. Исходя из динамики профессионального роста, в целях создания дополнительных условий для подготовки и проведения аттестации на соответствие первой квалификационной категории, работнику может быть продлён 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 Положения.

4.3.4 Надбавки, указанные в пунктах 4.2.- 4.3. выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени, учебной (педагогической) нагрузке, объёму другой работы.

4.3.5. Надбавка работникам, допущенным к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, по дополнительным общеобразовательным программам (студентов двух последних курсов образовательных организаций) до окончания образовательной организации. Надбавка устанавливается в размере 50% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

4.3.6. Надбавка, не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и введенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплата надбавки осуществляется сверх оплаты фактически отработанного времени.

Премии

4.4. Премии 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 200 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

4.5. Премии за высокие результаты работы.

Настоящая премия является единовременной и производится за высокие результаты коллективно выполненной работы, направленной на повышение авторитета (имиджа) учреждения по итогам значимых для учреждения (отрасли, города) мероприятий: смотр, конкурс, спартакиада, выставка, конференция и других мероприятий.

Премия работнику устанавливается в размере от 10% до 200 % 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.

Премии устанавливаются по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год), максимальным размером не ограничиваются.

Размер премии работнику определяется по бальной системе путём умножения стоимости одного балла на суммарное количество набранных работником баллов. Стоимость одного балла по каждой профессиональной группе 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, определенном ст. 372 ТК РФ, и заключение Комиссии по оценке эффективности работы персонала в соответствии с настоящими показателями критериями.

№ п/п	Показатели и критерии эффективности работы	Оценка в баллах
1	2	3
Педагогические работники		
1.	Уровень обученности (воспитанности) детей	0-20
	положительная динамика обученности (воспитанности) детей	0-10
	участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах и др. смотрах	0-10
2.	Уровень образования	0-10
	внедрение авторских программ, элективных курсов;	0-10

	использование ИКТ с учетом возраста воспитанников	
3.	Уровень методической работы	0-20
	участие в инновационной и проектной деятельности по программам развития учреждения (по направлению избранной темы)	0-10
	обобщение опыта в форме проведения открытых занятий, публикаций, выступлений в методических объединениях, на семинарах, курсах	0-10
4.	Уровень воспитательной работы	0-20
	снижение уровня заболеваемости, посещаемость воспитанников 70%	0-15
	отсутствие детского травматизма	0-5
5.	Уровень исполнительской дисциплины, коммуникативной культуры	0-30
	безусловное выполнение распоряжений руководителя, ведение документации в рамках трудовой функции работника	0-10
	отсутствие жалоб, конфликтов	0-10
	создание безопасной предметно-развивающей среды (группы и участка)	0-5
	соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности	0-5
	Итого баллов	100
Старший воспитатель		
1.	Уровень производственной деятельности	0-30
	эффективность работы с кадрами: соблюдение сроков аттестации и повышения квалификации работников; организация распространения опыта работы; наставничество	0-15
	эффективность системы контроля воспитательно-образовательного процесса (планирование, учет, результат)	0-15
2.	Уровень профессиональной подготовки	0-10
	личное участие с выступлениями, публикациями в учреждении, на мероприятиях города, республики из опыта работы	0-10
3.	Уровень оперативности и производственной дисциплины	0-30
	своевременное выполнение распоряжений руководителя	0-20
	соблюдение установленных сроков сдачи отчетности, ведения документации, определенной должностной инструкцией	0-10
4.	Уровень коммуникативной культуры и делового этикета	0-30
	отсутствие обоснованных жалоб сторон образовательно-воспитательного процесса, уровень разрешения конфликтов	0-15
	личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата, в обеспечение эффективной деятельности учреждения	0-15
	Итого баллов	100
Заведующий хозяйством		
1.	Уровень оперативности	0-30
	эффективность организации работы для бесперебойного функционирования учреждения	0-20
	оперативность устранения аварийных ситуаций	0-10

2.	Уровень производственной дисциплины	0-30
	соблюдение подчиненными СанПиН, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	0-20 0-10
	отсутствие производственного травматизма	
3.	Уровень исполнительской дисциплины	0-20
	своевременное выполнение распоряжений руководителя	0-10
	соблюдение установленных сроков сдачи отчетности, ведения документации, определенной документацией, определенной должностной инструкцией	0-10
4.	Уровень коммуникативной культуры и делового этикета	0-20
	отсутствие обоснованных жалоб, уровень разрешения конфликтов	0-10
	личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в обеспечении эффективной деятельности учреждения	0-10
	Итого баллов	100
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал		
1.	Уровень содержания рабочего места и закрепленного участка обслуживания	0-50
	образцовое содержание закрепленного участка обслуживания рабочего места, инструментов, инвентаря	0-30
	оперативность выполнения заявок по устранению технических и других неполадок в рамках трудовой функции	0-20
2.	Уровень исполнительской дисциплины	0-30
	своевременное выполнение распоряжений руководителя	0-10
	соблюдение подчиненными СанПиН, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда *образцовое ведение установленной должностной инструкцией документации (для секретаря, калькулятора)	0-20
3.	Уровень коммуникативной культуры и делового этикета	0-20
	отсутствие обоснованных жалоб на работника	0-10
	личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе, в обеспечение эффективной деятельности учреждения	0-10
	Итого баллов	100

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

Премия за долголетний добросовестный труд выплачивается работнику при наступлении события в размере от 500 рублей до 2-х окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, но не более 2000 рублей одновременно. При определении размера премии учитывается стаж работы в учреждении или в учреждениях образования (суммарно), в том числе: в связи с профессиональным или государственным праздником – не менее одного года, в связи с юбилеем работника или учреждения – не менее одного года .

4.7.1. Премии 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. В связи с юбилеем учреждения - 25, 50, 75 лет.

4.7.3. В связи с профессиональным и государственным праздниками:

День воспитателя и всех дошкольных работников, День защитника Отечества, Международный женский день.

4.8. Премии по пунктам 4.5-4.7 не ограничиваются количеством выплат в год, производятся при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда, а также экономии базовой части ФОТ учреждения. Конкретный размер премии определяется и устанавливается приказом руководителя учреждения с учётом мнения профкома.

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.

Уменьшение размера или отмена премии осуществляется учётом мнения ВОППО и на основании приказа по учреждению, в котором даётся обоснование действий работодателя.

VI. Социальные выплаты

5.1. По заявлению работника при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, а также за счёт средств от иной, приносящей доход деятельности, может выплачиваться материальная помощь в размере от 500 рублей до двух ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), но не более 15000 рублей одновременно по следующим основаниям:

- рождение ребёнка;
- болезнь работника или 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.

VII. Заключительные положения

6.1. Выплаты, установленные работнику по настоящему Положению на учебный год (по тарификации) или на любой длительный период свыше 2 месяцев, могут быть сняты или уменьшены в связи:

- ✓ с окончанием срока действия условий выплаты;
- ✓ с уменьшением объема продолжительности работы в указанных сторонами трудового договора условиях;
- ✓ по письменному соглашению сторон трудового договора.

6.2. Все виды выплат, снимаются (изменяются) приказом руководителя с учётом мнения профкома в сроки, определенные частью статьи 74 ТК РФ, кроме соглашения сторон ТД

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

Принято на общем собрании работников МБДОУ № 15 Протокол № 1

от 30.08.2024 г.



Пронумеровано и пронумеровано
(*Восемь*) листов
Заведующий МБДОУ
Детский сад № 15 «Елочка»
Т.Е.Егошина
Т.Е.Егошина

Проведена уведомительная регистрация в государственном казенном учреждении Республики Марий Эл «Центр занятости населения города Йошкар-Олы»	
Регистрационный номер	<i>790</i>
от « <i>25</i> » <i>августа</i> 20 <i>24</i> г.	
Ответственное лицо:	<i>Степанова А.В.</i>
<i>Степанова А.В.</i> (подпись)	<i>Степанова А.В.</i> (должность) (Ф.И.О.)