Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №23 г. Йошкар-Олы «Колосок»

Приложение № 3
к дополнительному соглашению
к коллективному договору на 2017-2020 годы

Утверждаю заведующий МБДОУ:
приказ от 31.08.2023 г. № 46
МП

Учтено мнение профкома:
протокол от 31.08.2023 г. № 11
МП

Положение
о порядке установления компенсационных, стимулирующих и социальных выплат работникам на 2023/2024 год

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 к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютной величине (в рублях).

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

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере до 12 %, но не ниже 4 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на период работы пропорционально времени работы в соответствующих условиях и 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, уборщик служебных помещений	Тяжесть трудового процесса	12
2.	Повар, шеф-повар, кухонный рабочий	Тяжесть трудового процесса, микроклимат	12
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Тяжесть трудового процесса	12
4.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)	Тяжесть трудового процесса	12

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

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

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

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

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

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

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

3.2.3. *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 % от установленной оплаты труда за фактически убираемую площадь.

3.2.4. *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;

3.2.5. *За замену в случае неявки сменяющего работника*

- Оплата устанавливается как за сверхурочную работу: за первые два часа - в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере стоимости часа из расчёта ставки, оклада заменяющего работника.

В последующие дни оплата работы за замену отсутствующего работника производится по письменному соглашению сторон трудового договора.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В этом случае оплата времени замены осуществляется в одинарном размере.

3.2.6. *За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.*

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

3.2.7. Повышенная оплата сверхурочной работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работы выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ (минимальный размер оплаты труда) пропорционально отработанному времени. Выплаты за условия работы, отклоняющиеся от нормальных и перечисленные в настоящем абзаце, осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

3.2.8. *За выполнение дополнительной (неаудиторной) работы.*

Настоящие доплаты устанавливаются в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) или в абсолютной величине на учебный год либо на период выполнения дополнительной работы, не входящей в прямые обязанности работника по занимаемой должности, предусмотренные квалификационной характеристикой, по перечню работ в следующем размере:

№ п/п	Виды дополнительной работы	Размер доплаты
1.	Организация питания и ведение документации по организации питания работников и обучающихся	10 %
2.	За ведение документации по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и воинскому учёту	15%
3.	За стирку спецодежды	25%
4.	Работа на официальном сайте Единой информационной системы в сфере закупок	30%
5.	Исполнение обязанностей:	
5.1	• представителя работников по регулированию трудовых отношений	10 %
5.2	• ответственного за сайт ДОУ	10 %
5.3	• ответственного психолого-медико-педагогическим консилиумом	5%
5.4	• ответственного за работу с сетевыми информационными системами («Сетевой город», и другие)	20%
5.5	• ответственного за работу с сетевой информационной системой Е-услуги	15%
5.6	• кадровое делопроизводство	20%
5.7	• контрактного управляющего	30%
5.8	• ответственного за работу с сетевой информационной системой «Навигатор»	15%
5.9	• уполномоченного по охране труда	5%

IV. Стимулирующие выплаты (надбавки, премии)

При наличии в учреждении стимулирующей части и экономии базовой части фонда оплаты труда работнику осуществляются выплаты стимулирующего характера (надбавки и премии).

Стимулирующие выплаты, обозначенные в пункте 4.2 настоящего Положения, не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Стимулирующие выплаты осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

Любые виды премий не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплата премий осуществляется сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

Надбавки

4.1. За интенсивность труда.

Настоящая надбавка устанавливается работнику, достигшему высоких результатов по основной деятельности и выполняющему за единицу рабочего времени больший объём работы, направленной на применение в практике современных технологий, обобщение и распространение опыта.

Надбавка устанавливается на учебный год и (или) на период выполнения большего объёма работы, выплачивается ежемесячно в следующем размере:

педагогическим работникам – от 5000 до 15000 рублей;

учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу – от 3000 до 17000 рублей.

4.2. За качество работы.

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

Надбавка устанавливается на учебный год работнику, в том числе руководящему работнику, которому присвоено почетное звание, знак отличия, другая награда в сфере воспитания, просвещения и образования в следующем размере и перечню:

 нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 500 рублей;

 Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей.

Работнику, имеющему другие знаки отличия, почетные звания, награды Российской Федерации и Республики Марий Эл, помимо оговорённых пунктом 4.2.1. настоящего Положения, может быть установлена надбавка при условии соответствия звания, знака отличия, награды профилю основной деятельности учреждения или работника. В этом случае надбавка устанавливается на основании заявления работника, предоставления документа о награде, ходатайства ВОППО.

При наличии двух и более почетных званий, знаков отличия, наград надбавка устанавливается по максимальному значению соответствующей награды.

4.3. За стаж работы.

4.3.1. Надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается:

 педагогическим работникам - за стаж педагогической работы с начала трудовой деятельности;

Надбавка является ежемесячной и устанавливается к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника на учебный год в размере 1 % за каждый проработанный год, но не более 30 % за весь период, в том числе:

 от 1 до 10 процентов – за стаж работы от 1 до 10 лет;

 от 10 до 20 процентов – за стаж от 10 до 20 лет;

 от 20 до 30 процентов - за стаж от 20 и более лет.

В стаж педагогической работы засчитывается работа на педагогических должностях в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также иная работа, определённая приложением № 1 к Положению, утвержденному решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 г. № 474-V.

 учебно-вспомогательному и прочему персоналу (кроме руководителя) – за стаж работы в образовательном учреждении (либо в образовательных учреждениях) или за работу с детьми.

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

 5 процентов – за стаж от 1 года до 10 лет;

 10 процентов – за стаж от 10 до 20 лет;

 15 процентов – за стаж свыше 20 лет.

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 60%, а студенту 50%.

Надбавка устанавливается в размере 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;
- 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.

4.4. Надбавки, указанные в пунктах 4.2. - 4.3., выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени, учебной (педагогической) нагрузке, объёму другой работы, но не более чем за ставку заработной платы, оклад (должностной оклад).

Премии

4.5. *Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.*

Настоящая премия является единовременной и производится по итогам выполнения задания одним или группой работников по устранению аварийных ситуаций, срочных ремонтных работ, мероприятий по подготовке к новому учебному году, а также других работ по обеспечению бесперебойного функционирования учреждения, в том числе по заданию учредителя. Размер премии устанавливается от 50 до 200 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

4.6. *Премия 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, олимпиада, 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.

4.7. *Премии по итогам работы.*

Премия устанавливается по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год) максимальным размером не ограничивается.

Размер премии работнику определяется по балльной 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, определённом ст. 372 ТК РФ, и заключение Комиссии по оценке эффективности работы персонала в соответствии с настоящими показателями и критериями:

№ п/п	**Показатели и критерии эффективности работы педагогов**	**Оценка в баллах**
1. Уровень динамики развития ребёнка:		**20**
1.1.	Высокий процент выполнения детодней (75-100%)	5-10
1.2.	Отсутствие задолженности по родительской плате (за предыдущий месяц)	0-10
2. Создание элементов образовательной инфраструктуры:		**10**
2.1	Оформление групповой комнаты, организация предметно-развивающей среды, регулярность обновления экспозиций	0-5
2.2	Качественное состояние территории участка и закрепленной территории	0-5
3. Уровень совершенствования профессионального мастерства:		**25**
3.1	Открытые занятия, публикации	0-5
3.2	Участие в мероприятиях группы, учреждения	0-5
	Участие в мероприятиях, города, республики	0-10
3.3	Использование ИКТ в работе	0-5
4. Уровень исполнительской дисциплины:		**25**
4.1	Своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой	0-5

	функции работника	
4.2	Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности, ведения документации	0-5
4.3	Соблюдение требований СанПин	0-5
4.4	Замена работника по часам, дежурная группа	0-10
5. Работа с родителями		**10**
5.1	Организация конкурсов, акций, участие воспитанников в конкурсах	0-5
5.2	Оформление уголков для родителей	0-5
6.Уровень делового этикета в общении с коллегами, семьями воспитанников, личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе		**10**
ИТОГО:		**100**
Старший воспитатель		
1. Уровень методической работы:		**40**
1.1	Обновление материалов методического кабинета	0-15
1.2	эффективность работы с кадрами (аттестация, повышение квалификации работников; организация распространения опыта работы и т.д.)	0-10
1.3	рост числа педагогов с наличием квалификационной категории	0-6
1.4	эффективность системы контроля воспитательно-образовательного процесса (наличие учёта, наставничество и иная помощь)	0-9
2. Уровень профессиональной подготовки: участие в мероприятиях города, республики, публикации из собственного опыта работы		**0-20**
3. Уровень исполнительской дисциплины		**0-20**
3.1	своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника	0-10
3.2	соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией	0-10
4. Уровень делового этикета в общении с коллегами, семьями воспитанников, отсутствие обоснованных жалоб. Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе		**0-20**
ИТОГО:		**100**
Специалисты: педагог-психолог, музыкальный руководитель		
1. Уровень коррекционно-развивающей работы с воспитанниками:		**0-50**
1.1	положительная динамика изменений в развитии ребенка	0-50
2. Уровень профессионального мастерства: публикации, выступления и т.д.		**0-10**
3. Уровень исполнительской дисциплины		**0-22**
3.1	своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника, работа с родителями	0-10
3.2	соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией;	0-12
4. Уровень делового этикета в общении с коллегами, семьями воспитанников, отсутствие обоснованных жалоб. Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе		**0-18**
ИТОГО:		**100**

Заведующий хозяйством		
1.Уровень оперативности в организации текущих и плановых ремонтных работ для бесперебойного функционирования учреждения		**0-40**
2.Уровень производственной дисциплины по соблюдению всеми сотрудниками санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, **охраны труда** в помещениях детского сада и на территории учреждения		**0-25**
3.Уровень исполнительской дисциплины:		**0-15**
3.1	своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника	0-8
3.2	соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией	0-7
4. Уровень делового этикета в общении с коллегами, воспитанниками, их родителями. Отсутствие обоснованных жалоб. Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе.		**0-20**
ИТОГО:		**100**
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал		
1. Уровень содержания закреплённых за работником, технологического оборудования, помещений, территории учреждения		**0-50**
1.1	качественная уборка (по графику)	0-20
1.2	проведение генеральных уборок (по графику)	0-7
1.3	оперативность выполнения заявок по устранению технических и других неполадок в рамках трудовой функции	0-13
1.4	образцовое содержание рабочего места, техники и инвентаря	0-10
2. Уровень исполнительской дисциплины:		**0-30**
2.1	своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника	0-6
2.2	соблюдение санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, инструкций по охране труда в процессе выполнения трудовой функции;	0-5
2.3	своевременное и грамотное ведение установленной должностной инструкцией документации (для секретаря, калькулятора)	0-17
2.4	отсутствие неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания.	0-2
3. Уровень делового этикета в общении с коллегами, воспитанниками, их родителями. Отсутствие обоснованных жалоб. Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе в общие мероприятия учреждения		**0-20**
ИТОГО:		**100**
Работники пищеблока		
1.Уровень качества приготовления блюд:		**0-50**
1.1	обеспечение санитарно-гигиенических и технологических требований к хранению и обработке пищевых продуктов	0-20
1.2	соблюдение технологии приготовления блюд	0-14
1.3	качественное и своевременное приготовление пищи	0-6
1.4	отсутствие пищевых отравлений у воспитанников	0-10
2.Уровень содержания закреплённых за работником производственных помещений:		**0-15**
2.1	ежедневное образцовое содержание рабочего места и инвентаря	0-7
2.2	ежедневная качественная уборка (по графику)	0-6
2.3	соблюдение установленных сроков проведения генеральных уборок	0-2
3.Уровень исполнительской дисциплины:		**0-20**
3.1	своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника	0-10
3.2	соблюдение санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и	0-10

	электробезопасности, инструкций по охране труда в процессе выполнения трудовой функции	
4. Уровень делового этикета в общении с коллегами, воспитанниками, их родителями. Отсутствие обоснованных жалоб. Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе в общие мероприятия учреждения		**0-15**
ИТОГО:		**100**

4.8. *Премия за долголетний 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 15000 рублей единовременно. При определении размера премии учитывается стаж работ в учреждении или в учреждениях образования (суммарно), в том числе: в связи с профессиональным или государственным праздниками - не менее одного года, в связи с юбилеем работника или учреждения – не менее 3 лет.

4.8.1. Премия в связи с юбилеем работника.

Настоящая премия выплачивается работнику при достижении следующего возраста: женщины – 50, 55, 60 лет; мужчины - 50, 60, 65 лет; мужчинам и женщинам – каждые последующие 5 лет работы свыше возраста, установленного российским законодательством для назначения страховой пенсии по старости.

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

4.8.3. В связи с профессиональным и государственным праздниками - *День воспитателя и всех дошкольных работников, День защитника Отечества, Международный женский день*.

4.8.4. Премия за награждение Почётными грамотами.

Настоящая премия является единовременной и выплачивается в размере:

- 500 рублей за грамоту Управления образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола»;
- 20% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) за грамоту Администрации городского «Город Йошкар-Ола» и грамоту Министерства образования Республики Марий Эл.

4.9. Премии по пунктам 4.5. – 4.8. 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.

4.10. Особые условия выплаты премии.

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

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

V. Социальные выплаты

5.1. По заявлению работника при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, а также за счёт средств от приносящей доход деятельности, работнику выплачивается материальная помощь в размере от 500 рублей до двух ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), но не более 15 000 рублей единовременно 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.

VI. 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 объёма или продолжительности работы в указанных сторонами трудового договора условиях;
- по письменному соглашению сторон трудового договора.

6.2. Все виды выплат снимаются (изменяются) приказом руководителя с учетом мнения профкома в сроки, определённые частью второй 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.

Положение обсуждено на общем собрании работников МБДОУ «Детский сад № 23»

Протокол № 2 от 31.08.2023 г.