

Согласовано
Председатель выборного
органа первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Детский
сад № 340» г.о.Самара


Н.Б.Бойко
« » сентября 2019 г.

Утверждаю
Заведующий МБДОУ «Детский
сад № 340» г.о. Самара


О.В.Карно
« » сентября 2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 340» городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 340» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» (с изменениями в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 №398, от 31.10.2012 №600, от 21.03.2013 № 107, от 12.12.2013 №756, от 16.12.2013 №762, от 17.02.2014 №79, от 31.12.2015 №917 от 15.12.2016 № 736 с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10. 2009 №485 (ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 № 475, от 29.10.2012 №576);приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от

29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", Постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений г.о.Самара» (с изменениями), Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 (с изменениями от 14.11.2013 г. № 620) «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Администрации городского округа Самара от 28.01.2013 №31 «О повышении размера должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета городского округа Самара».

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.3.1 базовой части заработной платы, в которую включается оплата труда работников учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных;

1.3.2. стимулирующей части, в которую включаются надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

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

1.5. К компенсационным выплатам относятся:

доплата за работу с вредными условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей),

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;

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

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплаты за работу в ночное время;

1.6. К стимулирующим выплатам относятся:

- надбавка воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии; (не менее 24% от фонда;

- надбавка воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии и другие), а также превышение плановой наполняемости; (не менее 13%);

- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения; (не менее 25%);

- работникам учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников; (не более 25%);

- ежемесячная надбавка за выслугу лет; (не менее 13%);

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

- ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым педагогическим работникам;

- выплаты работникам учреждения, осуществляющим присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;

- ежемесячная надбавка за ученую степень, почетное звание;

- единовременные премии.

1.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей и профессий рабочих, Администрацией городского округа Самара.

1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области, Администрацией городского округа Самара.

1.9. Должностные оклады (оклады) работникам учреждения устанавливаются заведующим в соответствии со штатным расписанием, с учетом образования, квалификационной категории, рабочим с учетом разряда, выполняемой работы, утверждаемым приказом. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются приказом заведующего учреждением по результатам тарификации, проводимой в соответствии с порядком проведения тарификации.

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

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

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

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

1.11. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.12. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.13. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим положением.

1.14. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на премирование работников, выплату материальной помощи и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.15. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается работодателем.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара.

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

2. Условия оплаты труда заведующего учреждением и главного бухгалтера.

Формирование фонда оплаты труда.

2.1. Должностной оклад заведующего учреждением определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается работодателем.

2.2. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается штатным расписанием учреждения, утвержденным приказом заведующего учреждением.

2.3. Должностные оклады заведующего и главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от отнесения учреждения к соответствующей группе по оплате труда руководителя.

2.4. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные положением.

2.5. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с Положением.

2.6. Конкретный размер стимулирующих выплат заведующему учреждением устанавливается приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера заведующему учреждением является приказ Департамента образования Администрации г.о. Самара.

Стимулирующие выплаты могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

2.7. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения, осуществляющих образовательный процесс производится в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части реализации образовательных программ и бюджета г.о. Самара в части реализации присмотр и уход по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{NDH}$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

N – Норматив финансового обеспечения

D – Соотношение фонда оплаты труда работников учреждения и норматива финансового обеспечения;

H – Количество воспитанников в учреждении.

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой (БЧф) и стимулирующей части (СЧф):

Базовая часть (БЧф) определяется по формуле:

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

(не более 78,2% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников учреждения), в которую включается оплата труда работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей (профессий), сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных);

Стимулирующая часть (СЧф) определяется по формуле:

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

(не менее 21,8 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждения), которая включает надбавки стимулирующего характера.

Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Базовая часть (БЧф) определяется по формуле:

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

Стимулирующая часть (СЧф) определяется по формуле:

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

3. Компенсационные выплаты

3.1. Работникам учреждения при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся выплаты компенсационного характера.

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

3.3. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс - вредные условия труда, 4 класс - опасные условия) в размере не менее 4 % должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливается доплата.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс - оптимальные условия труда, 2 класс - допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

3.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

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

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

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

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

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

3.7. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.8. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада(оклада) по занимаемой должности(профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.9. Указанные в настоящем разделе доплаты, установленные в процентах к должностному окладу, рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

Работодатель осуществляет оплату труда в ночное время (с 22.00 до 6.00) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время..

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Порядок, условия и размер ежемесячных выплат, премии по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)

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

4.1.2. Стимулирующие выплаты работникам производятся по результатам работы за период - квартал и зависят от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения.

Показатели для установления стимулирующих выплат

№	Критерии	Участники	% доплат от стимулирующей части фонда оплаты труда
1	Применение в процессе воспитания инновационные педагогические технологии	Воспитатели и иные педагогические работники	24% от фонда стимулирования, выплачивается неограниченным количеством процентов и в денежном выражении в пределах этой суммы

2	За сложность контингента воспитанников:	-воспитатели -помощники воспитателей -младший воспитатель -иные педагогические работники.	13% от фонда стимулирования, выплачивается неограниченным количеством процентов и в денежном выражении в пределах этой суммы
3	Высокая посещаемость детьми	-воспитатели -медицинские работники -помощники воспитателя -младший воспитатель	25% от фонда стимулирования, выплачивается неограниченным количеством процентов и в денежном выражении в пределах этой суммы
4	Высокое качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников:	-все работники дошкольного образовательного учреждения	25% от фонда стимулирования, выплачивается неограниченным количеством процентов и в денежном выражении в пределах этой суммы
5.	Ежемесячная надбавка за выслугу лет	-педагогические работники -врачи и провизоры -средний медицинский и фармацевтический персонал -учебно-вспомогательный персонал второго уровня	-при выслуге от 3 до 10 лет-10% должностного оклада -при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

6.	Доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет;		2000
7.	Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей молодым педагогическим работникам		5000

4.1.3. Размер стимулирующей выплаты устанавливается в баллах. Расчет стоимости одного балла определяется по формуле:

$$\text{Стоимость одного балла} = \frac{\text{объем средств стимулирующей части ФОТ по направлениям}}{\text{максимальное количество баллов кот. могут набрать работники по направлению}}$$

4.1.4 Размер стимулирующей выплаты по направлению определяется по формуле:

$$\text{Размер стимулирующей выплаты} = \text{стоимость одного балла} \times \text{количество фактически набранных баллов работника по направлению}$$

В соответствии с установленными критериями работники ежеквартально представляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда учреждением материалы по самоанализу деятельности до 27 числа текущего месяца.

Размер выплаты устанавливается по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформленному протоколом, подписанному всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.

Приказ заведующего учреждением об установлении стимулирующих выплат за период- квартал издается не позднее 1 числа месяца, следующего за отчетным

4.1.5. В случае изменение доли стимулирующего фонда производится перерасчет стоимости одного балла в соответствии с уточненным размером стимулирующего фонда оплаты труда ДОУ. Корректировка стоимости одного балла производится с месяца, в котором произошли изменения

(изменение контингента воспитанников, численности, внесение изменений в штатное расписание).

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

несоблюдения установленного срока выполнения поручений, распоряжений, приказов руководителя и уполномоченных им должностных лиц или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной безопасности;

при наличии обоснованных жалоб родителей.

невыполнение критериев премирования;

низкая результативность работы;

травматизм у воспитанников по вине работника

4.1.7. Решение об уменьшении (лишении) стимулирующих выплат принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат и оформляется приказом заведующего.

4.1.8. Стимулирующая выплата выплачивается на основании решения комиссии по распределению стимулирующей выплаты, по приказу заведующего учреждением в пределах стимулирующей части ФОТ.

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

4.1.10. Максимальным размером выплата по итогам работы за период не ограничена

4.1.11. Стимулирующая выплата осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.2. Порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и напряженность работы.

4.2.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

Для установления надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к

качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

4.2.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом заведующего учреждением на основании решения комиссии сроком на месяц (квартал, полугодие, год).

4.2.3. Указанная надбавка заведующему учреждением определяется учредителем учреждения.

4.2.4. Предельный размер указанной выплаты не превышает 150% к должностному окладу.

4.2.5. Надбавка за интенсивность и напряженность работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок

4.3. Порядок выплаты единовременной премии

4.3.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

- в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя);

- в связи с празднованием - Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта, Нового года;

- в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности;

4.3.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат и оформляется приказом заведующего.

4.3.3. Единовременная премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

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

4.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет

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

при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада,

при выслуге свыше 10 лет – 15 % должностного оклада.

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

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

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

4.4.5. Работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей « Педагогические работники», педагогический стаж которых составляет менее двух лет, не подпадающими под действие постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 « Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» выплачивается ежемесячная надбавка в размере 2000 рублей за полностью отработанное рабочее время.

Педагогическим работникам, отработавшим неполный период, надбавка начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

4.4.6. Денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей

преподаваемому предмету (далее - педагогический работник).

Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

4.4.7. Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.4.8. Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, принятому на работу в муниципальное дошкольное образовательное учреждение до 01.01.2014 г. денежная выплата производится с 01.01.2014 г. до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода молодого педагогического работника, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты ему сохраняется.

4.4.9. В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным и дошкольным образовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

4.4.10. При исчислении срока, не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения, подтвержденного соответствующими документами;

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

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

смерть близких родственников (супруга, детей, родителей);

юбилейные даты (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет со дня рождения) - в размере не более 5000 рублей.

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

5.4. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается комиссией, заведующим учреждением и оформляется приказом.

5.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

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

Указанные выплаты принимаются заведующим образовательного учреждения за счет средств бюджета, направленных на оплату труда.