

ПРИНЯТО
Общим собранием работников МБДОУ
«Детский сад № 351» г.о.Самара
Протокол № 1 от 01.09.16

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 351»
г.о.Самара

И.В.Львова
Приказ № 1 от 01.09.2016



СОГЛАСОВАНО
С выборным органом первичной
профсоюзной организации МБДОУ
«Детский сад № 351» г.о.Самара
Протокол № 1 от 01.09.2016

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 351» городского округа Самара (далее – Бюджетное учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 351» городского округа Самара (далее – Бюджетное учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонд оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 №239 (с изменениями от 14.11.2013 №620) «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 № 39 «Об оплате труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» с изменениями, 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», с изменениями от 20.05.2014.

1.3. Заработная плата работников Бюджетного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- выплаты воспитателям, медицинскому работнику, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми;
- выплаты всем работникам Бюджетного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- премия из фонда экономии заработной платы.

1.6. Должностные оклады (оклады) работников Бюджетного учреждения устанавливаются Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) устанавливаются Администрацией городского округа Самара.

Заведующий Бюджетным учреждением своим приказом утверждает штатное расписание, в котором устанавливаются должностные оклады (оклады) работникам с учетом образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории; рабочим – с учетом имеющегося квалификационного разряда.

1.7. Месячная заработная плата работника Бюджетного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.8. Оплата труда работников, 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.

1.9. Экономия по фонду оплаты труда работников Бюджетного учреждения, сложившаяся на конец учетного периода (месяц, квартал, полугодие, год), может быть направлена на премирование работников, выплату материальной помощи и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.10. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от приносящей доход деятельности Бюджетного учреждения.

1.11. Отдельным педагогическим работникам Бюджетного учреждения производятся следующие дополнительные выплаты:
доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2 лет – за счет средств бюджета городского округа Самара;
ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей молодым педагогическим работникам в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменением от 14.11.2013 № 620) – за счет средств бюджета Самарской области.

1.12. 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 обеспечиваются заведующим Бюджетным учреждением за счет средств бюджета, направленных на оплату труда. Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

1.13. Оплата труда заведующего Бюджетным учреждением устанавливается работодателем.

Назначение заведующему Бюджетным учреждением стимулирующих выплат осуществляется в порядке, установленном постановлением Администрации городского округа Самара от 17.11.2011 № 1585 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара». Конкретный размер выплат стимулирующего характера заведующему Бюджетным учреждением устанавливается приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения

осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной образовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{NDH},$$

где ФОТ - фонд оплаты труда работников,

N – норматив финансового обеспечения,

D – соотношение фонда оплаты труда работников и норматива финансового обеспечения (85-97 процентов от норматива),

H - количество воспитанников.

2.2. Фонд оплаты труда работников Бюджетного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

В базовую часть фонда оплаты труда работников включается оплата труда работников по штатному расписанию, исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

В стимулирующую часть фонда оплаты труда работников включаются надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения определяется по формуле

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

БЧф – базовая часть оплаты труда работников,

ФОТ – фонд оплаты труда работников,

78,2% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения определяется по формуле

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

СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников,

ФОТ - фонд оплаты труда работников,

21,8% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Бюджетного учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

3.2. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливается доплата на основании проведенной специальной оценки условий труда.

Доплата за работу с вредными условиями труда устанавливается следующим категориям работников:

Наименование должности

(профессии)

Наименование работы

Медицинская сестра - в размере 4 %

должностного оклада

Приготовление и работа с дезинфицирующими средствами, химическими реактивами; работы, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы
Младший воспитатель - в размере 10 %

должностного оклада

Работа с моющими и дезинфицирующими средствами, применением кислот, щелочей и других вредных химических веществ

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 или отменяются.

3.3. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Коллективным договором Бюджетного учреждения.

3.4. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается доплата в соответствии с Коллективным договором Бюджетного учреждения.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

3.7. 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.

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

3.9. 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.

3.10. Работникам Бюджетного 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 (ст. 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

3.11. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу с вредными условиями труда, в ночное время, сверхурочную работу, 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.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения распределяется следующим образом:

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты работникам Бюджетного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплату надбавки за интенсивность и напряженность работы направляется не более 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты работникам Бюджетного учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Периоды выплаты стимулирующих выплат - по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

4.1.2. Размер ежемесячных стимулирующих выплат устанавливается в баллах. Размер выплаты работнику по бальной системе определяется по формуле.

Расчет размера выплаты:

Размер выплаты

работнику = Стимулирующий фонд : Сумма баллов x Количество
(в рублях) всех работников баллов

Работника.

Стоимость одного балла утверждается приказом заведующего Бюджетным учреждением и зависит от размера стимулирующей части фонд оплаты труда в отчетный период.

4.1.3. Выплата стимулирующих выплат производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат Бюджетного учреждения (далее — Комиссия), действующей на основании соответствующего Положения. Решение Комиссии утверждается приказом заведующего Бюджетным учреждением.

Для расчета стимулирующих выплат оформляются Листы эффективности (качества) работы каждого работника Бюджетного учреждения.

Стимулирующие выплаты, производимые работникам Бюджетного учреждения, рассчитываются в зависимости от выполнения качественных и количественных критериев труда работников на основании заполненных Листов эффективности (качества) работы.

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) каждого работника Бюджетного учреждения, представлены в приложении №1 к настоящему Положению.

4.1.4. В соответствии с установленными критериями работники Бюджетного учреждения ежемесячно до 25 числа текущего месяца представляют в Комиссию материалы по самоанализу своей деятельности - Листы эффективности (качества) работы.

Комиссия в двухдневный срок после получения рассматривает представленные работниками Листы эффективности (качества) работы.

Размер выплаты устанавливается решением Комиссии. Решение оформляется протоколом, подписываемым всеми членами Комиссии, присутствующими на заседании.

Комиссия представляет заполненные Листы эффективности (качества) работы и подписанный протокол заведующему Бюджетным учреждением не позднее 27 числа текущего месяца.

Приказ заведующего Бюджетным учреждением об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 28 числа текущего месяца.

4.1.5. Размер стимулирующих выплат по результатам работы за определенный период может быть снижен работнику по решению Комиссии или выплата может быть не начислена Комиссией в случаях:

невыполнения установленных критериев;

применения к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

обоснованные жалобы родителей (законных представителей) на работников;

нарушение санитарного режима, режима питания воспитанников и др.;

Работникам, отработавшим неполный период, выплаты стимулирующего

характера за период начисляется пропорционально отработанному времени.

4.2. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

4.2.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам

Бюджетного учреждения, отнесенным к 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 лет до 10 лет – 10 процентов должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 15 процентов должностного оклада.

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

4.2.3. В стаж работы дающий право на установление и выплату надбавки за выслугу лет, включается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в Бюджетном учреждении, а также в других образовательных учреждениях.

Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы в различных организациях суммируется.

5. Доплата педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж менее 2 лет

5.1. В соответствии с 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» (в ред. Постановления от 20.05.2014 № 600) производится ежемесячная доплата в размере 2000 рублей работникам МДОУ, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», педагогический стаж которых составляет менее 2 лет, не подпадающим 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».

5.2. Доплата в размере 2000 рублей рассчитывается от фактически отработанного времени и учитывается при расчете среднего заработка работника.

6. Денежные выплаты молодым педагогическим работникам

6.1. Работникам Бюджетного учреждения, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», из бюджета Самарской области согласно постановлению Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменением от 14.11.2013 № 620) производится выплата в размере 5000 рублей.

6.2. Требования для назначения выплаты в 5000 рублей:

возраст – не старше 30 лет;

должность – педагогический работник (принят на работу по педагогической

специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»); работа в Бюджетном учреждении является основной и на полную ставку; принят на работу в Бюджетное учреждение в течение года после окончания высшего или среднего специального учебного заведения;

образование – имеет высшее или среднее специальное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

срок (период) выплаты – со дня принятия на работу в Бюджетное учреждение до истечения 3 лет со дня его принятия на работу по педагогической специальности.

6.3. При исчислении срока выплаты не учитывается: время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву; время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

6.4. В случае если молодой, в возрасте до 30 лет, работник был принят впервые на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеет стаж педагогической работы менее 3 лет, а затем переходит из негосударственного и немunicipального образовательного учреждения на работу в Бюджетном учреждении по трудовому договору по педагогической специальности, осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в Бюджетном учреждении до истечения 3 лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

7. Порядок и условия выплаты единовременной премии

7.1. Работникам Бюджетного учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя, Днем дошкольного работника, Днем медицинского работника, Днем бухгалтера);

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера);

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

в связи с юбилеем;

в связи с получением ведомственной награды, награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.

7.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается заведующим Бюджетным учреждением и оформляется приказом.

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.

7.3. На выплату единовременной премии работникам Бюджетного учреждения направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

8. Выплата материальной помощи

8.1. Работникам Бюджетного учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства); смерть близких родственников (родителей, супруга, детей).

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

Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается заведующим Бюджетным учреждением.

8.3. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда Бюджетного учреждения. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

9. . Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавка за интенсивность и напряженность работы

9.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы выплачивается работникам Бюджетного учреждения:

а) за счет стимулирующей части фонда оплаты труда (не более 5% от его объема);

б) за счет средств экономии фонда оплаты труда.

9.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы может устанавливаться в абсолютном значении либо в процентах к должностному окладу (окладу). В последнем случае надбавка начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

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

а) для всех работников Бюджетного учреждения:

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 Бюджетного учреждения.

9.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам

Бюджетного учреждения устанавливается приказом заведующего Бюджетным учреждением не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
Критерии эффективности