

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №18»
Изобильненского городского округа Ставропольского края

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ «Детский сад №18»
ИГОСК

 Р.Р. Сокурэнко



Утверждаю
заведующий МКДОУ
«Детский сад №18» ИГОСК
М.Н.Бабкова

17 декабря 2021г.

Приказ № 17

Положение

об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №18» Изобильненского городского округа Ставропольского края

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №18» Изобильненского городского округа Ставропольского края (далее - Положение, учреждение) определяет механизм оплаты труда в учреждении.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников учреждений состоит из:
должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно [разделу 2](#) настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем организации по согласованию с отделом образования администрации Изобильненского городского округа Ставропольского края и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно [разделу 3](#) Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно [разделу 4](#) Положения.

8. Порядок оказания материальной помощи устанавливается работникам учреждения согласно [разделу 5](#) Положения.

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением

об оплате труда работников учреждения и др.), а также предусматривает по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

11. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

12. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Изобильненского городского округа Ставропольского края не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих в отделе образования.

13. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих отдела образования определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих отдела образования на установленную штатным расписанием численность муниципальных служащих отдела образования и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится отделом образования до руководителей муниципальных учреждений, указанных в пункте 12 настоящего Положения.

14. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников муниципальных учреждений, указанных в пункте 12 настоящего Положения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников муниципального учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на установленную штатным расписанием численность работников муниципального учреждения (без учета численности работников, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации или Правительства Ставропольского края установлены специальные

требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

15. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников муниципальных учреждений, указанных в пункте 12 настоящего Положения, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих отдела образования.

16. Работникам, заработная плата которых меньше минимального размера оплаты труда, доплата производится до минимального размера оплаты труда (МРОТ) по основной работе без учета выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, а также доплат за выполнение им дополнительной работы, порученной работнику с его письменного согласия приказом руководителя.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения

2.1. Должностные оклады работников казенных учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»:

№п /п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	5319

2.1.2. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	8 762

2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	9 648
3.	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	10123

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующие: хозяйством, складом	5841

2.3. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
дворник, сторож, уборщик служебных помещений		3975
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
кастелянша, кочегар, машинист по стирке белья, подсобный рабочий		4163
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
повар рабочий по текущему ремонту		4351
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
повар рабочий по текущему ремонту		5487

5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
повар рабочий по текущему ремонту	5552
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
повар	5803

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Работникам учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным [законом](#) от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется учреждением пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

3.5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.5.4.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам учреждений, выполняющим в учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливается доплата в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.5.4.2. Работникам учреждения за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

№п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1	Педагогическим работникам за руководство методическими, цикловыми, предметными, психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	15
2	Помощникам воспитателей организации за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду.	30
3	Преподавателям и другим работникам учреждения, в связи с отсутствием должности секретаря или делопроизводителя, за ведение делопроизводства	20

4	Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в информационно-аналитической системе «Аверс» (за исключением электронного журнала и дневника)	15
5	Педагогическим работникам образовательных учреждений, ответственным за работу сайта образовательного учреждения	15

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

ДОУ может устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, имеющих среднее профессиональное образование в размере 25 процентов от должностного оклада, высшее образование - 50 процентов от должностного оклада (к категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в учреждении в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования);

- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и

проведения) в области образования муниципального, краевого и федерального значения 35% от должностного оклада;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения 35% от должностного оклада;

- педагогическим работникам учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий 50% от должностного оклада;

- работникам образовательного учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий в размере от 25% от должностного оклада (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.);

- денежные выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей;

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, их заинтересованности в эффективном функционировании образовательного учреждения

Показатели
эффективности деятельности педагогических
работников учреждения

№ п/п	Направления	Дошкольное образование
1	2	3
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	X
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	X
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	X
4.	Участие педагога в разработке и реализации ос-	X

	новой образовательной программы	
5.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	X
6.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	X
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	X

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

Стимулирующие выплаты за качество работ устанавливаются и выплачиваются работникам за каждое полугодие ежемесячно (по итогам I полугодия с июля по декабрь, по итогам II полугодия с января по июнь включительно). Ежемесячное начисление выплаты за качество работ производится по оценочным листам за достигнутые результаты не зависимо от фактически отработанного времени. В дни отсутствия работников начисление выплаты за качество работ не производится (отпуск, больничный лист, командировка и др.), исключение только по решению комиссии по выплатам.

Ежемесячное начисление выплаты за качество работ производится в полном объеме (из расчета 1 ставки), не зависимо от нагрузки педагогических работников (менее или более 1 ставки).

По решению комиссии стимулирующие выплаты могут быть уменьшены в случае наложения дисциплинарного взыскания на работника за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных инструкций, травматизма воспитанников во время образовательного процесса.

Работникам вновь принятым на должность устанавливается стимулирующая выплата в размере 20% должностного оклада на период до наступления срока принятия решения экспертной комиссией о подведении результатов деятельности работника на основании приказа руководителя по согласованию с представительным органом работников.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30%

установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
 имеющим почетное звание «народный» - в размере 30%,
 «заслуженный» - 20% установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком), ведомственной почетной грамотой - в размере 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за соответствие занимаемой должности (до окончания срока ее действия) 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Работникам муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №18» Изобильненского городского округа Ставропольского края. Перечень критериев и показателей качества, на основании которого осуществляются выплаты за качество выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно.

4.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- по итогам работы за месяц;
- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за полугодие;
- по итогам работы за календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться работникам ДООУ в следующих случаях:

- а) при объявлении благодарности или награждении:
 - награждении государственными наградами;
 - награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;
 - награждении наградами Ставропольского края;
 - награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;
 - награждении наградами Изобильненского городского округа Ставропольского края.

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

К юбилейным датам ДООУ при достижении позитивных результатов работы организации (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения на основании приказа руководителя.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности ДООУ, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом ДООУ.

Оценку эффективности работы работников ДООУ на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат за результаты и качество работы, созданная приказом руководителя.

Для премирования работников ДООУ могут устанавливаться следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками в отраслевых конкурсах профессионального мастерства («Воспитатель года», «Детский сад года», «Зеленый огонек» и др.) и обучающимися ДООУ высоких результатов в федеральных (не ниже 3 места), краевых (не ниже 3 места), муниципальных (не ниже 1 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

- проведение на базе ДООУ или участие ДООУ в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками в отраслевых конкурсах профессионального мастерства («Воспитатель года», «Детский сад года», «Зеленый огонек» и др.) и обучающимися ДООУ высоких результатов в федеральных (не ниже 3 места), краевых (не ниже 3 места) муниципальных (не ниже 1 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. – до 100%;

- проведение на базе ДООУ или участие ДООУ в социально значимых проектах и мероприятиях - до 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - до 100%;

- при объявлении благодарности или награждении наградами Изобильненского городского округа Ставропольского края – до 50%;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками до 100%;
- к юбилейным датам бюджетного учреждения при достижении позитивных результатов работы бюджетного учреждения (50, 100 лет) - до 50%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств ДОУ.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя ДОУ с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

V. Порядок оказания материальной помощи

5.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- смерти самого работника или близких родственников;
- в иных случаях.

5.2. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника, а в случае смерти работника на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с представительным органом работников.

74 (детский сад №18)

Заведующий МКДОУ «Детский сад №18» ИГОСК

М. Н. Бабокова

