

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
МБДОУ «Детский сад № 36» г. о.
Самара
Протокол собрания № 5
от «30» июня 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 36»
г.о. Самара
/Е.В.Тринбачева/
Приказ № 117/ОД от «30» июня 2023 г.



СОГЛАСОВАНО:

Председатель выборного органа
первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Детский
сад № 36» г.о. Самара
Машин З.В. Машина
«30» июня 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 36» городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 36» городского округа Самара (далее – Бюджетное Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями), приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (с изменениями и дополнениями), приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями), приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области 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» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Самарской области от 15.01.2015 №186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Самарской области от 4 июня 2013 г. №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями и дополнениями), постановлением Администрации городского округа Самара от 28 января 2013 г. №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 и дополнениями), постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009г. №39 «Об оплате труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с изменениями и дополнениями), приказом министерства образования и науки Самарской области

от 31.08.2021 года №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», постановлением Администрации городского округа Самара от 27.07.2012 № 970 «Об утверждении Порядка определения платы за оказание услуг (выполнение работ), относящихся к основным видам деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Самара в сфере образования, для физических и юридических лиц» (с изменениями и дополнениями).

1.3. Заработная плата работника Бюджетного Учреждения состоит из должностного оклада (оклада), а также компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Должностные оклады (оклады) работников Бюджетного Учреждения утверждаются Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей и профессий рабочих, устанавливаются заведующим в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым приказом.

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

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

Увеличение (индексация) размеров должностных окладов (окладов) работников Бюджетного Учреждения осуществляется постановлением Администрации городского округа Самара.

1.5. Месячная заработная плата работников Бюджетного Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.6. Оплата труда руководителя Бюджетного Учреждения устанавливается работодателем. Выплаты стимулирующего характера руководителю Бюджетного Учреждения устанавливаются по решению Главы г.о. Самара или уполномоченного лица. Компенсационные выплаты руководителю Бюджетного Учреждения устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Бюджетного Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 4.

Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

2. Формирование фонда оплаты труда.

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Бюджетного Учреждения (далее – ФОТ) осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(\text{NROP}_{zi} + \text{NPU}_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + T ,$$

где:

NROP_{zi} - величина нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара (бюджет Самарской области) в части расходов на оплату труда работников Бюджетного Учреждения или нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара (бюджет Самарской области) в части расходов на оплату труда работников Бюджетного Учреждения, доводимая министерством образования и науки Самарской области до городского округа Самара;

NPU_{zi} - величина нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара (бюджет Самарской области) в части расходов на оплату труда работников Бюджетного Учреждения, определяемая в соответствии с постановлением Администрации городского округа Самара от 18.01.2010 № 8 «Об утверждении Методики определения расчетно-нормативных затрат на оказание органами местного самоуправления и находящимися в их ведении муниципальными учреждениями городского округа Самара муниципальных услуг (выполнение работ), а также расчетно-нормативных затрат на содержание имущества муниципальных учреждений»;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуг, предусмотренных абзацами четвертым и пятым настоящего пункта, по соответствующей i -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

n_z - количество месяцев в z -м периоде (8 месяцев, 4 месяца);

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода (с 1 января – 8 месяцев, с 1 сентября – 4 месяца);

k - дата, на которую используется численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуг, предусмотренных абзацами четвертым и пятым настоящего пункта, при определении объема средств бюджета городского округа Самара (бюджет Самарской области) на 1 января и 1 сентября – 1 января, 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

T - объем средств бюджета городского округа Самара (бюджет Самарской области) в целях доведения заработной платы работников Бюджетного

Учреждения до уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2.2. Фонд оплаты труда работников Бюджетного Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств бюджета городского округа Самара (бюджет Самарской области) в целях доведения заработной платы работников Бюджетного Учреждения до уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2.3. Соотношение базовой части и стимулирующей части в фонде оплаты труда работников Бюджетного Учреждения составляет:

базовая часть – не более 78,2 %;

стимулирующая часть – не менее 21,8 %.

Доля стимулирующей части определяется Бюджетным Учреждением самостоятельно.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников Бюджетного Учреждения включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

2.5. Объем средств бюджета городского округа Самара (бюджета Самарской области) в целях доведения заработной платы работников Бюджетного Учреждения до уровня минимального размера оплаты труда определяется руководителем исходя из фактической потребности.

2.6. Экономия по фонду оплаты труда работников Бюджетного Учреждения направляется на выплату стимулирующих выплат (единовременных премий, премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) и материальной помощи работникам.

3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат.

3.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам Бюджетного Учреждения производятся выплаты компенсационного характера.

3.2. К **компенсационным выплатам** относятся:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по итогам специальной оценки условий труда (СОУТ));

- доплата за работу в группах компенсирующей, комбинированной и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности в размере 20% от должностного оклада;

- 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.

- доплата за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи, выплачивается учителям-логопедам и учителям-дефектологам в размере 20 процентов от должностного оклада.

3.3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам Бюджетного Учреждения (за исключением руководителя) определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Бюджетного Учреждения и устанавливаются в трудовом договоре.

Конкретный размер выплат компенсационного характера работникам Бюджетного Учреждения (за исключением руководителя) устанавливается соответствующим приказом руководителя.

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в размере до 200% должностного оклада (оклада) по определенной трудовым договором работе.

3.5. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) устанавливается в размере не менее 35 процентов ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

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

3.7. 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 (ст. 153 ТК РФ).

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.

3.8. Часовая ставка при расчете доплаты за работу в ночное время, 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.

4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат.

4.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников Бюджетного Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера в пределах предусмотренного на соответствующий календарный год фонда оплаты труда.

4.2. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность работы;
- выплата за выслугу лет;
- ежемесячная доплата в размере 2 000,00 (двух тысяч) рублей педагогическим работникам, стаж которых составляет менее двух лет;
- ежемесячная денежная выплата в размере 5 000,00 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в Бюджетном Учреждении;
- ежемесячных денежных выплат в размере 5 000,00 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам Бюджетного Учреждения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования;
- единовременные премии;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год).

4.3. Доля стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Бюджетного учреждения распределяется на заседании комиссии по установлению стимулирующих выплат и распределяется следующим образом:

4.3.1. На выплату за высокие результаты работы и качество выполняемых работ доля в стимулирующей части фонда оплаты труда составляет:

- педагогическим работникам Бюджетного Учреждения не менее 54 %;
- работникам Бюджетного Учреждения (за исключением педагогических работников и руководителя) не более 20%.

4.3.2. На выплату за интенсивность работы (педагогическим работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям) доля в стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не менее 13 %.

4.3.3. На выплату за выслугу лет доля в стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не менее 13 %.

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.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные работодателем, в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ. Для подтверждения стажа работы в Бюджетном Учреждении могут быть представлены и другие документы.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в Бюджетном Учреждении суммируется.

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

4.3.4. На выплату единовременных премий и премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год), а также материальной помощи направляется экономия фонда оплаты.

В соответствии с установленными критериями работники Бюджетного Учреждения два раза в год представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат материалы по самоанализу деятельности до 15 сентября и до 15 января. Комиссия по распределению стимулирующих выплат в двухдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников. Размер стимулирующих выплат устанавливается по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформленному протоколом, подписанному всеми членами комиссии по распределению стимулирующих выплат, присутствующими на заседании. Установленная приказом заведующего учреждением выплата стимулирующего характера выплачивается в установленном размере ежемесячно (в течение срока, на который она установлена) пропорционально отработанному времени. Указанные надбавки могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляться на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

Ежемесячная стимулирующая выплата выплачивается согласно протоколу комиссии, руководствующейся Положением «О комиссии по установлению стимулирующих выплат работника бюджетного учреждения, по приказу заведующего учреждением в пределах стимулирующей части ФОРТ.

Показатели для установления стимулирующих выплат см. Приложение № 1 к данному положению.

Размер ежемесячной стимулирующей выплаты определяется по формуле:

$$\text{Размер выплаты} = \frac{\text{Стимулирующий фонд (в рублях)}}{\text{Сумма баллов всех работников}} \times \frac{\text{Количество баллов работника}}{\text{баллов}}$$

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

- невыполнения показателей;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководителя или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной безопасности;
- при наличии обоснованных жалоб родителей.

4.4. Ежемесячная доплата в размере 2 000,00 (двух тысяч) рублей педагогическим работникам, стаж которых составляет менее двух лет, рассчитывается от фактически отработанного времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).

4.5. Ежемесячная денежная выплата в размере 5 000,00 (пяти тысяч) рублей производится **молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику**, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, в Бюджетное 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)

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

Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в Бюджетное Учреждение 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 Бюджетное Учреждение осуществление денежной выплаты ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 35 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 Бюджетное Учреждение осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в Бюджетное Учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

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.

4.6. Ежемесячная денежная выплата в размере 5 000,00 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы выплачивается педагогическим работникам учреждения, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования, в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Ежемесячная денежная выплата в размере 5 000,00 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы производится педагогическим работникам по месту их

основной работы (сотрудникам, устроенным в учреждении по внешнему совместительству выплата начисляется и выплачивается при предоставлении справки с основного места работы о том, что данная выплата по основному месту работы не начисляется и не выплачивается), включая педагогических работников, выполняющих другую регулярно оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

Ежемесячная денежная выплата в размере 5 000,00 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы выплачивается педагогическому работнику пропорционально фактически отработанному времени (занимаемой ставки) и учитывается при определении среднего заработка.

4.7. Работникам учреждения могут быть выплачены **единовременные премии (единовременная выплата):**

- в связи с профессиональными праздниками (Днем дошкольного работника);

- в связи с праздниками: Днем защитника Отечества, Международным женским днем – 8 марта;

- при награждении почетными грамотами, благодарственными письмами Губернатора Самарской области, министерства образования и науки Самарской области, Главы городского округа Самара, Департамента образования Администрации городского округа Самара.

Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается заведующим и оформляется приказом, согласовывается с Председателем выборного органа первичной профсоюзной организации Бюджетного учреждения.

На выплату единовременной премии (единовременной выплаты) направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

4.8. **Премияльная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год)** начисляется в процентном отношении к должностному окладу (окладу) работника Бюджетного Учреждения без учета доплат и надбавок или в фиксированной сумме, но не более 300 % должностного.

Премияльная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется пропорционально отработанному времени.

Основанием для начисления премияльной выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) работникам Бюджетного Учреждения является приказ руководителя.

5. Порядок и условия ежемесячной надбавки в сфере организации предоставления платных образовательных услуг.

Размер ежемесячной надбавки работникам за интенсивность и высокие результаты работы в сфере организации предоставления платных образовательных услуг, выплачиваемой за счет средств, полученных Бюджетным Учреждением от предоставления данных услуг, устанавливается:

- руководителю в размере 10% от объема средств, привлеченных платных образовательных услуг, за определенный месяц календарного года, но не более

двух окладов руководителя муниципального образовательного учреждения (установленных учредителем (Департамент образования Администрации городского округа Самара), на основании приказа Департамента образования.

- остальным сотрудникам, оказывающим предоставление платных образовательных услуг заработная плата начисляется согласно табеля учета посещаемости детей, согласно экономическому обоснованию расчета стоимости платной образовательной услуги (стоимость человеко-часа).

6. Порядок и условия оказания материальной помощи работникам.

В целях социальной поддержки работникам учреждения может быть оказана материальная помощь (единовременная выплата сверх размера заработной платы) в следующих случаях:

- длительное заболевание работника (свыше одного месяца) – не более двух должностных окладов;

- необходимость дорогостоящего лечения (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается постановлением Правительства Российской Федерации), подтвержденная необходимыми документами – не более двух должностных окладов;

- смерть работника учреждения или близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) – не более двух должностных окладов;

- вступление в первый брак, рождение ребенка – один должностной оклад;

- утрата имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами – не более двух должностных окладов;

- к юбилейным датам работников Бюджетного Учреждения (50 лет и далее через каждые 5 лет) - не более одного должностного оклада.

Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается заведующим Бюджетного Учреждения индивидуально в отношении каждого работника с учетом конкретных обстоятельств, но не более двух материальных выплат в текущем календарном году, при наличии экономии фонда оплаты труда на день предполагаемой выплаты в целом по учреждению.

При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

7. Другие вопросы оплаты труда.

Работникам учреждения (выполнившим полный объем своих обязанностей за положенную норму рабочего времени в месяц), 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.

При доведении заработной платы до МРОТ не учитываются материальная помощь. Указанные выплаты обеспечиваются за счет средств бюджета, направленных на оплату труда и учитываются при расчете среднего заработка.

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

Средний заработок для расчета выплат, размер которых определяется исходя из среднего заработка, индексируются только в тех случаях, когда оклады (тарифные ставки) и иные денежные вознаграждения повышены всем работникам организации, в котором трудится работник (Письмо Минтруда России от 12.05.2016 N 14-1/В-447).