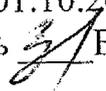


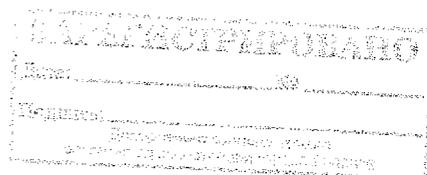
УТВЕРЖДАЮ  
Заведующая ДОУ № 20  
Т.А. Некрасова  
Приказ от 02.10.2019 №120



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения № 20 г. Липецка**

Согласовано  
Председатель ПК  
Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения № 20 г. Липецка  
 Е.С. Петрушина

Принято  
Общим собранием  
Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения № 20 г. Липецка  
протокол от 01.10.2019 №3  
Председатель  Е.Ю. Зими́на



## I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации г. Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка», Постановлением администрации г. Липецка от 21.10.2015 № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка», Городским отраслевым Соглашением между администрацией города Липецка, департаментом образования администрации города Липецка, Липецкой городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2021 годы от 27.12.2018 (рег.номер 18 от 29.12.2018) и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения №20 г.Липецка (далее ДОУ) и является локальным нормативным актом учреждения, устанавливающий систему оплаты труда.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников ДОУ за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется на календарный год, исходя из объемов субсидии, выделяемой на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда ДОУ.

5. Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев предусмотренных трудовым законодательством РФ.

При этом заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения им работ той же квалификации.

6. Определение размеров заработной платы работников ДОУ, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в ДОУ системой оплаты труда. Оплата труда работников, работающих в

совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объёма работы.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

1. Система оплаты труда работников ДОО устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- номенклатуры должностей педагогических работников;

- продолжительности рабочего времени педагогических работников;

- государственных гарантий по оплате труда;

- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;

- мнения представительного органа работников.

2. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, тарифную ставку, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная при тарификации педагогических работников заработная плата с учетом всех видов их деятельности, за которые системой оплаты труда ДОО предусматриваются соответствующие выплаты, осуществляется им ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3. Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного объема.

Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника за

календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

4. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника закрепляется размер должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

5. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников, ДОУ устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно приложению 1 к решению Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка».

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложениям 5, 6 к решению Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка».

6. По должностям служащих, не включенных в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учётом мнения представительного органа работников.

7. Руководителю ДОУ размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании решения Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка».

8. Должностные оклады заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются на 10-20 процентов ниже, чем руководителю.

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам**

1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого постановлением администрации г. Липецка от 21.10.2015 № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка», работникам ДОУ осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

2. Оплата труда работников ДОУ, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса РФ. Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ТД).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам ДОУ в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

4. Размер выплат за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится за фактически отработанные часы.

5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания

увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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.

6. В группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата в размере 20% от оклада, ставки заработной платы работника, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории.

7. В ДОУ устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за увеличение объема работы:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты%
	Воспитатель, младший воспитатель, инструктор по ФК, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования	
1.	За увеличение объема работы, связанной с превышением плановой наполняемости групп	%

## VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия и осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации г. Липецка от 21.10.2015 № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работника муниципальных учреждений города Липецка», Перечнем и размерам стимулирующих выплат, утвержденных постановлением администрации города Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка».

2. В целях поощрения работников ДОУ за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера для работников ДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы;

- за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1. приложения 1 к решению Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка»);

- за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный», ученой степени кандидата наук, доктора наук работающим по соответствующему профилю;

- за наличие ведомственных наград и званий в пределах фонда оплаты труда в соответствии с правовыми актами учредителя и коллективными договорами учреждений.

- за выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

3. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю ДОУ принимается учредителем, другим работникам – руководителем ДОУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, либо с иным представительным органом работников.

4. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- руководителям от 60 до 120% должностного оклада;

- заместителям руководителя от 50 до 110% должностного оклада;

- главным бухгалтерам от 50 до 100% должностного оклада.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты труда, при назначении впервые на должность руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в минимальном размере.

5. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются за выполнение следующих показателей.

5.1. Заместителю заведующей (УВР)

- участие учреждения в конкурсах городского или областного уровней (участие в 1 туре – 2%; участие во 2 туре – 3 %; наличие призового места – 10%) -10%

- участие в мероприятиях городского уровня (не менее 50 % от общего числа мероприятий) -5%

- организация и проведение на базе учреждения городских мероприятий: семинаров, мастер-классов и др. -5%

- отсутствие нарушений законодательства по результатам проверок органов государственного надзора -10%

- наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя -5%

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса -10%

- обучаемость воспитанников (равная среднему показателю или ниже) -5%

- воспитанность воспитанников (равная среднему показателю или выше) -5%

- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендаций) под руководством заместителя руководителя -5%

- работа с молодыми специалистами -5%

- владение и использование в работе компьютера -15%
- обобщение опыта работы (за отчетный период) – 5%
- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении -15%
- наличие открытых занятий, проведенных под руководством заместителя руководителя педагогами -5%
- наличие выступлений, подготовленных под руководством заместителя руководителя педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) -5%

### 5.2. Заместителю заведующей (АХЧ)

- обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей -15%
- отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности -10%
- своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок -5%
- наличие приборов учета тепло энергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления тепло энергоносителей -10%
- организация работы по обеспечению отопительного режима в учреждении -10%
- поддержание малых форм на участке в хорошем состоянии -5%
- своевременное оформление отчетной документации -5%
- своевременная подготовка к новому учебному году -10%
- содержание в надлежащем порядке прилегающей территории -10%
- отсутствие нарушений законодательства по результатам проверок органов государственного надзора -5%
- контроль за соответствием объемов и качеством выполняемых ремонтных работ в ДОО утвержденным сметам -10%
- обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности -15%

### 5.3. Главному бухгалтеру

- организация бухгалтерского и налогового учета в соответствии с инструкцией по бюджетному учету №№ 157-н, 162-н, 174-н, 191 –н – 20%
- составление достоверной бухгалтерской и налоговой отчетности -10%
- работу с персональными данными сотрудников -10%
- качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов с поставщиками -5%
- квартальное исполнение утвержденного бюджета по бюджетным и внебюджетным средствам -5%
- обеспечение безопасности хранения, обработки и передачи информации в финансовые органы федерального казначейства в системе электронного документооборота с использованием ЭЦП, представление бухгалтерской и

- налоговой отчетности в системе электронного документооборота -5%
- отсутствие необоснованной и просроченной дебиторской и кредиторской задолженности -5%
- отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета -5%
- за организацию финансового контроля -5%
- анализ отчетов выполнений муниципальных заданий -5%
- за осуществление работы по внедрению стандартов бухгалтерского учета -5%
- работа на компьютере и копировальной технике -20%

6. Ежемесячная выплата заместителям руководителя и главному бухгалтеру за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 20%;
- от 10 до 15 лет – 30%;
- выше 15 лет – 40%.

При установлении выплаты за выслугу лет заместителям руководителя, главному бухгалтеру учитываются периоды:

- работы в отрасли образования или по специальности;
- замещения государственных должностей и должностей государственной службы РФ;
- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы РФ;
- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

7. Ежемесячные выплаты за интенсивность устанавливаются в процентах от оклада всем категориям работников за исключением педагогических работников.

#### 7.1. Младшему воспитателю

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса -20%
- сохранность вверенного имущества – 10%
- экономия и бережливость -15%
- отсутствие замечаний по санитарному состоянию группы -10%
- заболеваемость воспитанников (равная среднему показателю или ниже) -10%
- посещаемость воспитанников (равная среднему показателю или выше) -10%
- выполнение мероприятий в карантинных группах -10%
- отсутствие замечаний по результатам проверки контролирующих и других органов -15%

#### 7.2. Старшему

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса -20%
- сохранность вверенного имущества -10%
- экономия и бережливость -10%
- отсутствие замечаний по результатам проверки контролирующих и других

органов -15%

соблюдение техники противопожарной безопасности -45%

### 3. Оператору хлорной установки

отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса -20%

сохранность вверенного имущества -10%

соблюдение требований ОТ и ТБ -20%

отсутствие замечаний по результатам проверки контролирующих органов -15%

погрузо-разгрузочные работы -20%

санитарное состояние территории -15%

### 4. Шеф-повару

отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса -5%

сохранность вверенного имущества -5%

отсутствие замечаний по результатам проверки государственных контролирующих и других органов -15%

четкое соблюдение технологических карт -5%

отсутствие замечаний по хранению продуктов питания -5%

выполнение калорийности при приготовлении пищи -10%

### 5. Повару детского питания

отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса -5%

сохранность вверенного имущества -5%

отсутствие замечаний по результатам проверки контролирующих и других органов -15%

экономия и бережливость -5%

отсутствие замечаний по хранению продуктов питания -5%

погрузо-разгрузочные работы -5%

четкое соблюдение технологических карт -5%

### 6. Заведующей складом

отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса -20%

сохранность вверенного имущества -10%

отсутствие замечаний по хранению продуктов питания -5%

экономия и бережливость -10%

своевременное ведение документации -10%

погрузо-разгрузочные работы -20%

отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и других органов -15%

работа, не входящая в круг основных обязанностей работника -10%

### 7. Подсобному рабочему

отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса -20%

сохранность вверенного имущества -10%

- экономия и бережливость -10%
- отсутствие замечаний по санитарному состоянию пищеблока -15%
- погрузо-разгрузочные работы -20%
- отсутствие замечаний по результатам проверки контролирующих и других органов -15%
- работа, не входящая в круг основных обязанностей работника -10%

#### 7.8. Делопроизводителю

- отсутствие нарушений по хранению (архив), учету и передачи в соответствующие структурные подразделения документов текущего делопроизводства ДОУ -35%
- работа, не входящая в круг основных обязанностей работника -10%
- отсутствие замечаний по ведению делопроизводства (по итогам проверок) -25%
- своевременность предоставления отчетных документов -40%
- использование в работе компьютера, копировальной техники -40%
- отсутствие обоснованных жалоб -15%
- исполнительская дисциплина -15%

#### 7.9. Специалисту по кадрам

- отсутствие нарушений по хранению (архив), учету и передачи в соответствующие структурные подразделения документов текущего делопроизводства ДОУ -35%
- работа, не входящая в круг основных обязанностей работника -10%
- отсутствие замечаний по ведению делопроизводства (по итогам проверок) -25%
- своевременность предоставления отчетных документов -40%
- использование в работе компьютера, копировальной техники -40%
- отсутствие обоснованных жалоб -15%
- исполнительская дисциплина -15%

#### 7.10. Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса 20%
- сохранность вверенного имущества -10%
- экономия и бережливость -10%
- оперативное выполнение срочных ремонтных работ -30%
- соблюдение требований ОТ и ТБ -20%
- работа, не входящая в круг основных обязанностей работника -10%

#### 7.11. Машинисту по стирке белья и ремонту спецодежды

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса -20%
- сохранность вверенного имущества -10%
- экономия и бережливость -10%
- отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию прачечной -25%
- отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов -15%
- погрузо-разгрузочные работы -20%

## 12. Кастелянше

отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса -20%

сохранность вверенного имущества -10%

экономия и бережливость -10%

активное участие в образовательном процессе учреждения (изготовление развивающих пособий, ремонт игрового оборудования, пошив костюмов и т.д.) -50%

## 13. Бухгалтеру

организация бухгалтерского и налогового учета в соответствии с инструкцией по бюджетному учету №№157-н, 162-н, 174-н, 191 –н -30%

обеспечение своевременной оплаты расходов первоочередной значимости -20%

поддержка сайтов ДООУ в соответствии с действующим законодательством (по объёму выполненных работ от 5% до10%) -10%

освоение и применение современных средств автоматизации бухгалтерского учета и отчетности -20%

отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета (без замечаний – 10%; 1-2 замечания- 5 %) -10%

контроль за полным и правильным оформлением первичных документов; -20%

качественное исполнение утверждённого бюджета по бюджетным и внебюджетным средствам -10%

отсутствие жалоб со стороны работников ДООУ, родителей воспитанников -10%

работа на компьютере и копировальной технике -30%

качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей -20%

## 14. Кладовщику

организация действий шеф-повара и кладовщицы по обеспечению условий для выполнения денежных норм питания дошкольников -10%

выполнение натуральных норм питания детей -15%

использование в работе компьютера, копировальной техники, освоение компьютерных программ -30%

отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания в ДООУ -15%

отсутствие замечаний по результатам проверки контролирующих и других органов -15%

высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременность и качество оформления документации.) -15%

## 15. Специалисту по закупкам

организация бухгалтерского и налогового учета в соответствии с инструкцией по бюджетному учету №№157-н, 162-н, 174-н, 191 –н -30%

обеспечение своевременной оплаты расходов первоочередной значимости-20%

поддержка сайтов ДООУ в соответствии с действующим законодательством (по объёму выполненных работ от 5% до10%) -10%

освоение и применение современных средств автоматизации бухгалтерского

учета и отчетности 20%

отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета (без замечаний – 10%; 1-2 замечания- 5 %) -10%

контроль за полным и правильным оформлением первичных документов -20%

квартальное исполнение утверждённого бюджета по бюджетным и внебюджетным средствам -10%

отсутствие жалоб со стороны работников ДОУ, родителей воспитанников -10%

работа на компьютере и копировальной технике -30%

качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей -20%

#### 1.16. Ведущему бухгалтеру

организация бухгалтерского и налогового учета в соответствии с инструкцией по бюджетному учету №№157-н, 162-н, 174-н, 191 –н -30%

обеспечение своевременной оплаты расходов первоочередной значимости-20%

поддержка сайтов ДОУ в соответствии с действующим законодательством (по объёму выполненных работ от 5% до 10%) -10%

освоение и применение современных средств автоматизации бухгалтерского учета и отчетности -20%

отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета (без замечаний – 10%; 1-2 замечания- 5 %) -10%

контроль за полным и правильным оформлением первичных документов -20%

квартальное исполнение утверждённого бюджета по бюджетным и внебюджетным средствам -10%

отсутствие жалоб со стороны работников ДОУ, родителей воспитанников -10%

работа на компьютере и копировальной технике -30%

качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей -20%

3. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогическим работникам за высокие результаты труда согласно Приложению № 2 «Показатели стимулирующих выплат за высокие результаты труда педагогических работников ДОУ № 20 г. Липецка»:

#### 3.1. Экспитателю

за создание развивающей среды в группе по образовательным областям и в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей -15%

за положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (процент посещаемости воспитанников группы на уровне или выше показателя установленного муниципальным заданием) -20%

за положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию) -10 %

за использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе -10%

за участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения -10%

- за участие в работе по благоустройству и оформлению территории -10%
- за участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам -10%
- за вовлечение родителей в педагогический процесс дошкольной образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др. -10%
- за ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети интернет -5%
- за участие в сдаче норм ГТО -3%
- за своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, мониторинги и т.д.) -10%
- за участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах -20%
- за участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри -10%
- за разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю- 25%
- за организацию работы по дополнительным платным образовательным услугам-10%
- за участие в профессиональных конкурсах всероссийского-20%, регионального-15%, муниципального уровня -10%
- за наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников федерального -15%, регионального -10%, муниципального уровня -5%
- за участие в методической работе дошкольной образовательной организации -10%
- за обобщение и распространение передового педагогического опыта на федеральном -15%, на региональном -10%, на муниципальном -5%;
- за наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет -5%;
- за наличие грамот и наград: за звание «Заслуженный учитель РФ» -25% «Почетный учитель РФ» -40%;
- за отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения» «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель») - 20%
- за грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград -10%
- за уменьшению руководителю
  - за снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении по сравнению с предыдущим периодом-15%
  - за снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом

- за наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся- 10%
- за увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым учебным годом- 10%
- за увеличение количества обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым учебным годом-10%
- за ведение документации в электронной форме- 10%
- за использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе- 10%
- за участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения -10%
- за участие в работе по благоустройству и оформлению территории-10%
- за создание предметно-развивающей среды в музыкальном зале- 15%
- за ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет- 5%
- за своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, анкеты, анкеты и т.д.)- 10%
- за участие в реализации инновационных проектов и программ, работе творческих площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах- 20%
- за участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, конкурсах, работа в составе жюри-10%
- за участие в методической работе дошкольной образовательной организации-
- за ответственность над молодыми педагогами в течение двух лет- 5%
- за участие в профессиональных конкурсах- Всероссийского уровня- 20%, областного уровня- 15%, муниципального уровня- 10%
- за разработку развивающих и коррекционных программ образовательной организации (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе- 15%
- за наличие квалификационной категории- первая квалификационная категория - 25%, вторая квалификационная категория- 25%
- за участие в сдаче норм ГТО- 3%
- за наличие грамот и наград: За звание «Заслуженный учитель РФ»- 25%, За звание «Народный учитель РФ»- 40%, За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник физического воспитания СССР», «Отличник физкультурно-спортивного движения», «Заслуженный работник образования Липецкой области »(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)- 20%, за грамоту

Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим  
наград и отраслевых наград- 10%

Инструктору по физической культуре

снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в  
сравнении с предыдущим периодом- 15%

снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом-

различие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных  
инициатив обучающихся-10%

увеличение количества обращений педагогов за консультациями к  
специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым  
периодом-10%

увеличение количества обращений учащихся в за консультациями к  
специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым  
периодом- 10%

значительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников  
снижение заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего  
по муниципальному образованию)- 10%

использование документации в электронной форме- 10%

использование здоровье берегающих технологий в учебно-воспитательном  
процессе- 10%

участие в оформлении помещений дошкольного образовательного  
учреждения -10%

создание предметно-развивающей среды в физкультурном зале- 15%

участие в работе по благоустройству и оформлению территории- 10%

создание персональной странички на сайте дошкольной образовательной  
организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет- 5%

современное и качественное оформление документации (план  
образовательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников,  
рефераты и т.д.) - 10%

участие в реализации инновационных проектов и программ, работе  
образовательных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических  
сообществах- 20%

участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в  
различных акциях (проектах), в профессиональных сообществах,  
работе в составе жюри- 10%

участие в методической работе дошкольной образовательной организации-

наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет- 5%

участие в профессиональных конкурсах- Всероссийского уровня- 20%,  
регионального уровня- 15%, муниципального уровня- 10%

разработку развивающих и коррекционных программ образовательной

- эффективность (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе- 15%
- увеличение квалификации категории- первая квалификационная категория - 15%
- высшая квалификационная категория- 25%
- участие в сдаче норм ГТО- 3%
- наличие грамот и наград: За звание «Заслуженный учитель РФ»- 25%, За звание «Народный учитель РФ»- 40%, За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник работника общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)- 20%, за грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград- 10%
- Педагогу-психологу
  - снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом-15%
  - снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом- 10%
  - наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных навыков обучающихся- 10%
  - увеличение количества обращений педагогов за консультациями к психологу по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом- 10%
  - увеличение количества обращений учащихся в за консультациями к психологу по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом-10%
  - наличие документации в электронной форме- 10%
  - использование здоровые берегающих технологий в учебно-воспитательном процессе- 10%
  - участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения -10%
  - участие в работе по благоустройству и оформлению территории-10%
  - наличие предметно-развивающей среды в кабинете педагога- психолога- 15%
  - наличие персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет- 5%
  - своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, отчеты и т.д.)- 10%
  - участие в реализации инновационных проектов и программ, работе творческих площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических сообществ- 20%
  - участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в выставочных-выступительных акциях (проектах), в профессиональных сообществах, работе в составе жюри-10%

- за участие в методической работе дошкольной образовательной организации- 5%
- за ответственность над молодыми педагогами в течение двух лет- 5%
- за участие в профессиональных конкурсах- Всероссийского уровня- 20%, областного уровня- 15%, муниципального уровня- 10%
- за разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе- 15%
- за наличие квалификационной категории- первая квалификационная категория - 25%, высшая квалификационная категория- 25%
- за участие в сдаче норм ГТО- 3%
- за наличие грамот и наград: За звание «Заслуженный учитель РФ»- 25%, За звание «Народный учитель РФ»- 40%, За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения РСФСР», «Отличник просвещения РСФСР», «Отличник просвещения РСФСР», «Отличник просвещения РСФСР», «Заслуженный работник образования Липецкой области» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)- 20%, за грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград- 10%
- за участие в работе логопеду
- за снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом-15%
- за снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом- 10%
- за участие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных навыков обучающихся- 10%
- за увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом- 10%
- за увеличение количества обращений учащихся в за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом-10%
- за наличие документации в электронной форме- 10%
- за использование здоровье сберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе- 10%
- за участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения- 10%
- за участие в работе по благоустройству и оформлению территории-10%
- за наличие предметно-развивающей среды в кабинете учителя логопеда- 15%
- за наличие персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации размещение материалов из опыта работы в сети Интернет- 5%
- за своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, журнал учета и т.д.)- 10%

за участие в реализации инновационных проектов и программ, рабочих групп, площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах- 20%

за участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, работа в составе жюри-10%

за участие в методической работе дошкольной образовательной организации

за наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет- 5%

за участие в профессиональных конкурсах- Всероссийского уровня- 20%, областного уровня- 15%, муниципального уровня- 10%

за разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе- 15%

за наличие квалификационной категории- первая квалификационная категория- 10%, высшая квалификационная категория- 25%

за участие в сдаче норм ГТО- 3%

за наличие грамот и наград: За звание «Заслуженный учитель РФ»- 25%, за звание «Народный учитель РФ»- 40%, За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» (не имеющих звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)- 20%, за грамоты Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющих отраслевых наград- 10%

за наличие дополнительного образования

за снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом-15%

за снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом

за наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных навыков обучающихся- 10%

за увеличение количества обращений педагогов за консультациями специалистов по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом- 10%

за увеличение количества обращений учащихся за консультациями специалистов по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом-10%

за наличие документации в электронной форме- 10%

за использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе- 10%

за участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения- 10%

за участие в работе по благоустройству и оформлению территории-10%

- за создание предметно-развивающей среды в кабинете педагога дополнительного образования- 15%
  - за ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет- 5%
  - за своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, мониторинги и т.д.)- 10%
  - за участие в реализации инновационных проектов и программ, работе творческих площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах- 20%
  - за участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, конференциях, работа в составе жюри-10%
  - за участие в методической работе дошкольной образовательной организации- 5%
  - за наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет- 5%
  - за участие в профессиональных конкурсах- Всероссийского уровня- 20%, регионального уровня- 15%, муниципального уровня- 10%
  - за разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и возрастных особенностей личности и их использование в работе- 15%
  - за наличие квалификационной категории- первая квалификационная категория- 15%, высшая квалификационная категория- 25%
  - за участие в сдаче норм ГТО- 3%
  - За наличие грамот и наград: За звание «Заслуженный учитель РФ»- 25%, За звание «Народный учитель РФ»- 40%, За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» и др. нагрудный знак «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)- 20%, за грамоты Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), нагрудный знак и отраслевых наград- 10%
  - Выплаты молодым специалистам педагогическим работникам (неиспользуемость труда) после окончания организаций высшего или среднего профессионального образования устанавливаются в размере не менее 100% от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента).
10. Выплаты за наличие государственных наград и ученой степени устанавливаются в следующих размерах:
- при наличии государственной награды - почетного звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетного звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» степени кандидата наук, и работающим по соответствующему профилю - в размере 25% должностного оклада;
  - при наличии государственной награды - почетного звания «Народный артист Российской Федерации», почетного звания «Народный артист Российской Федерации» степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю - в размере 40% должностного оклада;

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени стимулирующая выплата устанавливается по одному из оснований.

11. Стимулирующая надбавка за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива устанавливается председателю первичной профсоюзной организации в размере 20% отставки заработной платы (должностного оклада).

## V. Условия и порядок премирования

1. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера по итогам работы за квартал и полугодие осуществляется с учетом личного их вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

2. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, финансовых показателей муниципального задания за соответствующий отчетный период, представляемого в срок и по форме, установленной департаментом образования администрации города Липецка.

Выплата премии руководителю осуществляется по приказу председателя департамента образования администрации города Липецка, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – по приказу руководителя.

3. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру являются:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- нанесение учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

4. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для снижения премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру являются:

- наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более чем на 30%.

5. При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру являются:

- невыполнение муниципального задания; несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей муниципального задания учреждением за соответствующий отчетный период.

Снижение размера премии за год осуществляется пропорционально проценту невыполнения муниципального задания.

Снижение размера премии за несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей муниципального задания учреждением допускается не более чем на 30%.

6. Премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

8. Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за квартал, при условии наличия в учреждении таких средств.

9. Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплачиваются в размере до 80% трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год, - для заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

На премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ежеквартально направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

10. Премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителей руководителя и главного бухгалтера до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

11. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников (за исключением заместителей руководителя и главного бухгалтера) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения. Премирование заместителя руководителя и главного бухгалтера осуществляется в порядке, предусмотренном постановлением администрации г. Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах

руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка».

12. Решение о выплате премии (в том числе о её уменьшении) оформляется приказом по учреждению.

13. Премии работникам выплачиваются на основании приказа руководителя за фактически отработанное время.

14. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

- своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, а также поручений, заданий, приказов;

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий;

- внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения;

- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;

- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации;

- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности.

15. Основанием для невыплаты премии является:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- нанесение учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба.

16. Основанием для снижения размера премии является:

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов, положений должностных обязанностей;

- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 50%.

17. Основанием для начисления или лишения премии является приказ руководителя. Полное или частичное лишение премии производится за тот же период, в котором совершено упущение в работе.

18. Денежные средства, полученные в рамках приносящей доход деятельности, в размере до 70% могут расходоваться на выплату заработной платы, надбавок, доплат, премий и материальной помощи работникам (включая начисления на выплаты по оплате труда).

19. При установлении надбавок, определении размера премии в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам используются следующие критерии:

- качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственности отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;
- успешное выполнение плановых показателей;
- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

#### **VI. Порядок и условия оказания материальной помощи и социальных выплат работникам**

1. Материальная помощь в течение календарного года предоставляется следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет) со дня рождения;
- в связи с уходом на пенсию по старости;
- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи).

2. Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.

3. Материальная помощь оказывается работнику 10000 руб. с учетом выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

#### **VII. Социальные гарантии и меры социальной поддержки работников**

Выплачивать единовременное материальное вознаграждение работникам, проработавшим в образовательном учреждении длительный срок при увольнении в связи с выходом на пенсию или выходом на пенсию по инвалидности при стаже работы в данном образовательном учреждении:

- от 10 до 15 лет – в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы);
- более 15 лет – в размере двух должностных окладов (ставки заработной платы).

Пронумеров:  
Прошнурова  
и скреплен  
печатью  
листа(ов)  
заведующа



Т.А. Некрас