Приложение №1

ПРИНЯТО
Общим собранием ДОУ № 76
Протокол № 3
«07» 10 2022г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующая ДОУ № 76
_____ Г.В. Сидорова
«07» 10 2022г.

Положение по оплате труда сотрудников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 76 г. Липецка

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК ДОУ № 76
_____ Г.М. Кремнева
«07» 10 2022г.

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения №76 г. Липецка (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 2022-2024 годы от 27.12.2021 (рег.номер 131 от 30.12.2021) и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 76 г. Липецка. Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения 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 учреждения 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 учреждения.

5. Заработная плата 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 ими работ той же квалификации.

6. Определение размеров заработной платы работников учреждения, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объёма работы.

7. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических и других работников», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

8. 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 учреждения 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 учреждения 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 педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

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, учреждения 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 учреждения 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 учреждения 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 воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья;

2. Оплата труда работников учреждения, 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 учреждений 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. Доплата устанавливается:

6.1. В группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в размере 20 % от оклада учителя – логопеда, 20% от оклада воспитателя (формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории и с учетом объема учебной нагрузки), в размере 20 % за 0,16 ставки от оклада педагога – психолога, 20 % за 0,5 ставки от оклада музыкального руководителя, 20 % за 0,25 ставки от оклада инструктора по физической культуре;

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

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты,%
Воспитатель, младший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель ДОУ		
1.	За увеличение объема работы, связанной с превышением плановой наполняемости групп	Выплата устанавливается за каждого ребенка сверх плановой наполняемости группы

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их 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 работникам муниципальных учреждений города Липецка», Перечнем и размерами 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 учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера для работников учреждения 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 (заместителям руководителя, главному бухгалтеру);
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

4. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- 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 устанавливается в минимальном размере.

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

1) Заместителям руководителя, ответственным за учебно-воспитательную работу:

- позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем руководителя предметам, направлениям - 10%;

- положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии- 10%;

- наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.) - 10%;

- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы- 10%;

- наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя- 10%;

- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении - 10%;

- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя- 5%;

- наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) - 10%;

-наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем руководителя педагогами- 10%;

- наличие авторских публикаций- 5%;

- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования- 10%;

- отсутствие замечаний и предписаний по результатам проверок по воспитанию и развитию детей – 10%

2) Заместителям руководителя, ответственным за административно-хозяйственную работу:

- своевременное заключение муниципальных контрактов и договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.) - 20%;

- своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок- 20%;

-обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности - 20%;

- отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности - 20%;

- наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей - 10%;

- своевременная подготовка к новому учебному году- 10%;

- ведение документации, связанной с материальной ответственностью - 10%;

3) Главному бухгалтеру:

- за работу с персональными данными сотрудников – 30 %;

- за 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- 35%;

- за организацию финансового контроля- 35%;

- за осуществление работы по внедрению стандартов бухгалтерского учета- 30%;

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%;

свыше 15 лет – 40%.

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

- 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;

- работы в отрасли образования или по специальности.

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

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
	Заведующему хозяйством	
1.	За поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения	45
2.	За организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ	45
3.	За организацию контроля своевременности и правильности расходования горюче-смазочных материалов	5
4.	За работу с лакокрасочными и горючими материалами	30
5.	За ведение документации, связанной с материальной ответственностью	5
6.	За своевременное ведение рабочей документации	30
7.	За организацию работы по охране труда и пожарной безопасности с педагогическим персоналом	40

8.	За обеспечение безопасных условий жизнедеятельности воспитанников и сотрудников в ДОУ	40
9.	За своевременное заключение муниципальных контрактов и договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	25
10.	За выполнение мероприятий по энергосбережению в соответствии с федеральным законом от 23.11.2009 № 261-ФЗ	35
	ВСЕГО	300
	Ведущему бухгалтеру	
1.	За работу с персональными данными сотрудников	25
2.	За работу с персональными данными родителей (законных представителей) воспитанников	15
3.	За работу с персональными данными воспитанников	15
4.	За оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности	20
5.	За оформление больничных в электронном виде	35
6.	За работу в ИС «Барс – электронный детский сад»	15
7.	За работу в системе электронного документооборота	20
8.	За работу с документами строгой отчётности	10
9.	За качественное проведение инвентаризации товарно – материальных ценностей	15
10.	За отсутствие замечаний и предписаний по результатам проверок по ведению бухгалтерского участка работы	30
	ВСЕГО	200
	Специалисту по кадрам	
1.	За работу с персональными данными сотрудников	35
2.	За ведение учета личного состава организации, учета и хранения трудовых книжек	45
3.	За обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде	35
4.	За отсутствие замечаний и предписаний по результатам проверок по ведению работы с кадрами	40
5.	За подготовку и своевременное размещение информации на сайте ДОУ в соответствии с действующим законодательством	40
6.	За организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц	35
7.	За работу в ИС «Барс – электронный детский сад»	40
8.	За ведение архивного производства	30
	ВСЕГО	300
	Делопроизводителю	
1.	За работу с персональными данными сотрудников	50
2.	За организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц	25
3.	За обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде	50
4.	За отсутствие замечаний и предписаний по результатам проверок по ведению работы с кадрами	50
5.	За ведение архивного производства	50

6.	За работу в ИС «Барс – электронный детский сад»	25
	ВСЕГО	250
	Калькулятору	
1.	За отсутствие замечаний по результатам проверок государственных контролирующих органов	45
2.	За отсутствие замечаний по результатам оперативных проверок администрации ДОУ по организации питания в детском саду	45
3.	За координацию действий шеф-повара, заведующего складом (кладовщика) и бухгалтера по выполнению денежной нормы питания, по обеспечению условий для выполнения натуральных норм питания дошкольников	40
4.	За выполнение денежной нормы себестоимости продуктов питания	45
5.	За выполнение натуральной нормы в соответствии СанПин	45
6.	За ведение меню-требования в электронном виде	40
7.	За своевременное обновление информации по питанию на информационных стендах в ДОУ, на сайте ДОУ.	40
	ВСЕГО	300
	Сторожу	
1.	За отсутствие замечаний по результатам оперативных проверок администрации ДОУ (сохранность вверенного имущества детского сада)	20
2.	За выполнение мероприятий по энергосбережению в соответствии с федеральным законом от 23.11.2009 № 261-ФЗ	20
3.	За отсутствие замечаний по результатам проверок государственных контролирующих и других органов	30
4.	За соблюдение ТБ при выполнении работы	10
	ВСЕГО	80
	Кастелянше	
1.	За обеспечение сохранности и продления срока службы имущества и оборудования	40
2.	За отсутствие замечаний и нарушений СанПин, ТБ, ОТ	30
3.	За участие в уборке территории ДОУ	20
4.	За ремонт костюмов, штор, спецодежды	40
5.	За своевременное ведение документации	30
6.	За отсутствие замечаний по результатам проверок государственных контролирующих и других органов	30
	ВСЕГО	190
	Машинисту по стирке белья и ремонту спецодежды	
1.	За обеспечение сохранности и продления срока службы имущества и оборудования	30
2.	За своевременность и качественная стирка, подготовка штор, костюмов и спецодежды	25
3.	За участие в уборке территории ДОУ	20
4.	За отсутствие замечаний и нарушений СанПин, ТБ, ОТ	30

5.	За отсутствие замечаний по результатам проверок государственных контролирующих и других органов	30
6.	За своевременное ведение документации	30
	ВСЕГО	165
	Подсобному рабочему	
1.	За содержание рабочего места в соответствии СанПин	10
2.	За отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенических требований	10
3.	За соблюдение ТБ при выполнении работы	10
4.	За отсутствие замечаний по итогам проверки на пищеблоке	10
5.	За осуществление погрузочно-разгрузочных работ	5
	ВСЕГО	45
	Рабочему по комплексному обслуживанию зданий	
1.	За своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий	30
2.	За участие в ремонтных работах помещений ДОУ	25
3.	За качество и своевременность выполнения важных и срочных заданий	25
4.	За исправность и сохранность наружного оборудования и имущества	25
5.	За оперативность в выполнении заявок по устранению неполадок	25
6.	За соблюдение ТБ при выполнении работы	20
	ВСЕГО	150
	Дворнику	
1.	За уборку прилегающей территории к участку детского сада (10м)	30
2.	За очистку канализационных люков для свободного доступа к ним в любое время обслуживающих организаций	30
3.	За сохранность зеленых насаждений и содержание их в эстетическом виде	30
4.	За сохранность материально-технической базы, ее восстановление и пополнение	20
	ВСЕГО	110
	Кладовщику	
1.	За соблюдение рабочего места в соответствии СанПин	40
2.	За соблюдение правил оформления, учёта, хранения, движения документов	30
3.	За осуществление контроля за соблюдением правил перевозки продуктов питания	30
4.	За соблюдение правил хранения продуктов питания	25
5.	За отсутствие замечаний по инвентаризации, ревизии складского помещения	30
6.	За рациональное взаимодействие с калькулятором, шеф-поваром и бухгалтером по организации качественной работы по выполнению денежной нормы питания, по обеспечению условий для выполнения натуральных норм питания дошкольников	45
	ВСЕГО	200
	Заведующему складом	

1.	За соблюдение рабочего места в соответствии СанПин	40
2.	За соблюдение правил оформления, учёта, хранения, движения документов	30
3.	За осуществление контроля за соблюдением правил перевозки продуктов питания	30
4.	За соблюдение правил хранения продуктов питания	25
5.	За отсутствие замечаний по инвентаризации, ревизии складского помещения	30
6.	За рациональное взаимодействие с калькулятором, шеф-поваром и бухгалтером по организации качественной работы по выполнению денежной нормы питания, по обеспечению условий для выполнения натуральных норм питания дошкольников	45
	ВСЕГО	200
	Повару детского питания	
1.	За качественное и своевременное приготовление пищи для воспитанников ДОУ	10
2.	За содержание пищеблока с требованиями СанПин	10
3.	За отсутствие обоснованных жалоб по вопросам приготовления пищи	10
4.	За выполнение меню-требования и закладки готовой продукции	5
5.	За соблюдение ТБ	5
6.	За качественное проведение генеральных уборок	5
	ВСЕГО	45
	Шеф-повару	
1.	За качественное и своевременное приготовление пищи для воспитанников ДОУ	10
2.	За отсутствие замечаний по результатам проверок государственных контролирующих и других органов	10
3.	За отсутствие замечаний по итогам оперативных проверок администрации ДОУ по организации питания в учреждении (хранение продуктов питания, качество приготовленной пищи, обеспечение работы пищеблока в соответствии с СанПиН, выполнение натуральных норм питания детей)	5
4.	За ведение соответствующей документации	5
5.	За выполнение меню-требования и закладки готовой продукции	5
6.	За соблюдение ТБ	5
7.	За оперативное реагирование на различные неполадки и сбои в работе.	5
	ВСЕГО	45
	Младшему воспитателю	
1.	За отсутствие замечаний по итогам проверок по реализации услуги «Присмотр и уход за детьми дошкольного возраста	26
2.	За отсутствие замечаний по результатам проверок государственных контролирующих и других органов	15
3.	За отсутствие замечаний со стороны администрации, соблюдение трудовой дисциплины	25
4.	За отсутствие замечаний по выполнению санитарно-гигиенического режима	15

5.	За отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей	15
6.	За участие в общественных мероприятиях учреждения	20
7.	За помощь педагогическим работникам в обогащении предметно-пространственной развивающей среды, подготовке к занятиям, мероприятиям, праздникам	14
8.	За соблюдение нормативных показателей оценки потребления электроэнергии и водных ресурсов	10
9.	За работу с детьми, в группах для обучающихся, с аллергическими заболеваниями	20
	ВСЕГО	160
	Специалисту по закупкам	
1.	За обеспечение организации заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения	50
2.	За качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами	55
3.	За сложность в работе в единой информационной системе в сфере закупок и электронных торговых площадок	65
4.	Отсутствие замечаний контролирующих органов	45
5.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	45
6.	Анализ и контроль за выполнением плановых и ключевых показателей	40
ВСЕГО		300
	Специалисту по охране труда	
1.	За участие в разработке и контроле над функционированием системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с муниципальными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда	30
2.	За осуществление контроля над соблюдением в учреждении законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых безопасных условий труда в организации, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда	40
3.	За информирование работников о состоянии условий охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	35

4.	За участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению	30
5.	За качественное и своевременное ведение и оформление документации	30
6.	За своевременное обновление информации по безопасности и охране труда в ДОУ, на сайте ДОУ.	35
7.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	25
8.	Отсутствие замечаний контролирующих органов	25
	ВСЕГО	250

8. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогическим работникам за высокие результаты труда по результатам выполнения следующих показателей:

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
	Педагог – психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	
1.	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	20
2.	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	10
3.	За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социализации воспитанников	20
4.	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом	20
5.	За увеличение количества обращений учащихся в за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	15
6.	За ведение документации в электронной форме	15
7.	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	4
	регионального уровня	3
	муниципального уровня	2
8.	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	20
9.	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	6
	высшая квалификационная категория	10
10.	За участие в сдаче норм ГТО	2
11.	За наличие грамот и наград:	
	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования	5

	Липецкой области »(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	
	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	3
	ВСЕГО	155
	Воспитатель ДОУ	
1.	За создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей	10
2.	За положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников группы на уровне или выше показателя, установленного муниципальным заданием)	8
3.	За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию)	10
4.	За использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе	10
5.	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	10
6.	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	10
7.	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
8.	За вовлечение родителей в педагогический процесс дошкольной образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.	10
9.	За размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
10.	За участие в сдаче норм ГТО	2
11.	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, мониторинги и т.д.)	10
12.	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	10
13.	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	15
14.	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	4
	регионального уровня	3
	муниципального уровня	2
15.	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
16.	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	10
17.	За обобщение и распространение передового педагогического опыта	

	на федеральном уровне	10
	на региональном уровне	8
	на муниципальном уровне	7
	на уровне ДОУ	5
18.	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	3
19.	За наличие грамот и наград:	
	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»)	5
20.	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	3
21.	За работу с детьми, в группах для обучающихся, с аллергическими заболеваниями	20
	ВСЕГО	230
	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	
1.	За ведение документации в электронной форме (разработка конспектов и сценариев мероприятий)	20
2.	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	10
3.	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	10
4.	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
5.	За вовлечение родителей в педагогический процесс дошкольной образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.	10
6.	За размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
7.	За участие в сдаче норм ГТО	2
8.	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, мониторинги и т.д.)	20
9.	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	10
10.	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
11.	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	10
	регионального уровня	8
	муниципального уровня	5
12.	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	8
	муниципального уровня	7

13.	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	10
14.	За обобщение и распространение передового педагогического опыта	
	на федеральном уровне	10
	на региональном уровне	8
	на муниципальном уровне	7
	на уровне ДОУ	5
16.	За наличие грамот и наград:	
	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»)	5
	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	3
17.	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	5
	высшая квалификационная категория	7
18.	За работу с детьми, в группах для обучающихся, с аллергическими заболеваниями	20
	ВСЕГО	240
	Педагог дополнительного образования	
1.	За ведение документации в электронной форме (разработка конспектов и сценариев мероприятий)	15
2.	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	10
3.	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	10
4.	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев к праздникам.	10
5.	За вовлечение родителей в педагогический процесс дошкольной образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.	10
6.	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
7.	За участие в сдаче норм ГТО	2
8.	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, мониторинги и т.д.)	10
9.	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	10
10.	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	15
11.	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	4

	регионального уровня	3
	муниципального уровня	2
12.	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
13.	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	10
14.	За обобщение и распространение передового педагогического опыта	
	на федеральном уровне	10
	на региональном уровне	8
	на муниципальном уровне	7
16.	За наличие грамот и наград:	
	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»)	5
	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	3
17.	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	5
	высшая квалификационная категория	6
	ВСЕГО	190
	Старший воспитатель	
1.	За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию)	20
2.	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	15
3.	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	10
4.	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
5.	За вовлечение родителей в педагогический процесс дошкольной образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.	10
6.	За размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	25
7.	За участие в сдаче норм ГТО	2
8.	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, мониторинги и т.д.)	25
9.	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	25

10.	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	25
11.	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	4
	регионального уровня	3
	муниципального уровня	2
12.	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников	
	федерального уровня	6
	регионального уровня	3
	муниципального уровня	2
13.	За организацию методической работы в ДОУ на должном уровне (аттестация педагогов, обобщение передового педагогического опыта)	25
14.	За участие в работе консультативного пункта	30
15.	За наличие грамот и наград:	
	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»)	5
	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	3
	ВСЕГО	250

9. Выплаты молодым специалистам со стажем работы до 5 лет устанавливается стимулирующая надбавка в размере 50% ставки заработной платы (должностного оклада).

10. Выплаты за наличие государственных наград и ученой степени устанавливаются в следующих размерах:

- при наличии государственной награды - почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук, и работающим по соответствующему профилю - в размере 30% должностного оклада;

- при наличии государственной награды - почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю - в размере 50% 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 не менее 10% от ставки заработной платы (должностного оклада).

12. Младшим воспитателям устанавливается доплата сверх минимального размера оплаты труда в размере 21% за сложность работы с контингентом детей дошкольного возраста.

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:

1.1. Главному бухгалтеру:

- квартальное исполнение бюджета – 20 %;
- обеспечение своевременной оплаты счетов поставщиков – 20 %;
- отсутствие необоснованной и просроченной дебиторской и кредиторской задолженности – 20 %;
- проведение инвентаризации товарно – материальных ценностей в полном объеме и в установленные сроки – 20 %;
- отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета – 20 %;
- участие в работе по благоустройству и оформлению территории – 10 %;

1.2. Заместителям руководителя, отвечающим за учебно–воспитательную работу:

- участие в реализации инновационных проектов и программ в составе стажировочных площадок, ГПС, творческих групп – 20 %;
- представление опыта работы ДОУ на мероприятиях в сфере образования, в средствах массовой информации – 20 %;
- положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников – 20 %;
- положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников – 20 %;
- отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов – 20 %;
- подготовка педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства – 20 %;
- участие в работе по благоустройству и оформлению территории – 10 %;

1.3. Заместителям руководителя, отвечающим за административно-хозяйственную работу:

- соблюдение норм топливно – энергетических и водных ресурсов – 20 %;
- качественную организацию работы по содержанию здания и его технического состояния – 20 %;
- отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов – 20 %;
- качественное проведение ремонтных работ в соответствии со сметной документацией – 20 %;
- качественная подготовка к отопительному периоду – 20 %;
- участие в работе по благоустройству и оформлению территории – 10 %.

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) и 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 – 30%;

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий – 20%;

-внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения – 30%;

- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением – 20%;

- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации – 20%;

- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности – 30%.

15. Основанием для невыплаты премии является:

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

- нанесение учреждению своими действиями и (или) и 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 - 20%;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу – 20%;

- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;

- успешное выполнение плановых показателей – 20%;

- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения – 20%.

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

1. Материальная помощь в течение календарного года предоставляется по следующим основаниям (при наличии средств по фонду оплаты труда):

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;

- в связи с юбилейными датами (50-,60-летием) со дня рождения;

- 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 в размере 10 тысяч рублей.

VII. Меры социального характера

1. На основании трехстороннего соглашения стороны договорились осуществлять меры социальной поддержки работников учреждения:

2. 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).