

Рассмотрено  
на собрании трудового коллектива  
протокол от 17.08.2019 2019 № 7

Утверждено  
приказом директора  
МБОУ № 32 г. Липецка  
от 28.08.2019 2019 № 80

## Положение об оплате труда работников МБОУ № 32 г. Липецка

### I Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ № 32 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 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 размеры и порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам и порядок премирования, а также оказания материальной помощи работникам образовательного учреждения.

3. Размер заработной платы работников устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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. Установление должностных окладов и ставок

1. Должностные оклады, порядок их установления и другие условия оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливаются согласно решения Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка» ( в редакции решений Липецкого городского Совета депутатов от 16.12.2008 №954, от 28.04.2009 №1050, 24.11.2009 №1174, 15.12.2009 №1211, 25.11.2010 №160, 28.04.2011 №256, 26.07.2011 №256, 26.07.2011 №307, 25.10.2011 №345, 27.03.2012 №423, 30.10.2012 №529, 26.03.2013 №611, 25.06.2013 №672, 01.10.2013 №711, 19.12.2013 №769, 04.03.2014 № 803,02.10.2014 №927, 24.02.2015 №995,19.12.2017 №556, 05.02.2019 №858).

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, единые для всех бюджетных учреждений, устанавливаются согласно решению Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка» (в редакции решений Липецкого городского Совета депутатов от 16.12.2008 №954, от 28.04.2009 №1050, 24.11.2009 №1174, 15.12.2009 №1211, 25.11.2010 №160, 28.04.2011 №256, 26.07.2011 №256, 26.07.2011 №307, 25.10.2011 №345, 27.03.2012 №423, 30.10.2012 №529, 26.03.2013 №611, 25.06.2013 №672, 01.10.2013 №711, 19.12.2013 №769, 04.03.2014 № 803, 02.10.2014 №927, 24.02.2015 №995, 19.12.2017 №556, 05.02.2019 №858)

3. Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и нормативными правовыми актами отраслевых министерств и ведомств, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4. Тарифные разряды оплаты труда рабочих образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с Единым тарифным квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

5. При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

6. Работнику, имеющему почетное звание «Заслуженный», «Народный» и др., ученую степень кандидата наук и ученую степень доктора наук, устанавливается максимальный размер должностного оклада в пределах диапазона по данной должности.

7. Руководителю учреждения, отнесенного к первой группе по оплате труда руководителей, в случае если объемные показатели превышают минимальные значения для получения 1 группы в 2 и более раз, устанавливается максимальный размер оклада в пределах диапазона.

### III. Условия оплаты труда

#### 3.1. Общие положения.

1. Должностные оклады педагогических работников определяются в зависимости от образования, первой или высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

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».

2. 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».

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

3. 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

4. Оплата труда библиотечных и других работников образовательного учреждения осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики или общеотраслевым условиям.

5. 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.

6. 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).

7. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

### 3.2. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей и преподавателей

1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников гимназии устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

– 18 часов в неделю:

- учителям 1 - XI (XII) классов,

- педагогам дополнительного образования;

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 мин. до начала учебных занятий и не позднее 20 мин. после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами) и др.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

- 20 часов в неделю – учителям-логопедам;
- 24 часа в неделю – музыкальным руководителям и концертмейстерам;
- 25 часов в неделю – воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья;
- 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре.

За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пунктах 2.2.–2.3, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, обозначенном в разделе 3.

4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям I - IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

5. Учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

6. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

7. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении

(увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), – самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа).

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской



группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утвержденным Правительством РФ.

8. Педагогическим работникам, не предусмотренным в подпунктах 2.2. и 2.3., выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:

- 36 часов в неделю:  
педагогам-психологам;  
методистам (старшим методистам) образовательных учреждений;  
социальным педагогам, педагогам-организаторам;  
инструкторам по труду образовательных учреждений;  
преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) общеобразовательных учреждений.

9. Должностные оклады специалистам (по дефектологии, психологии, логопедии и др.) психолого-педагогических и медико-психологических комиссий – 36 часов работы в неделю.

10. Должностные оклады других работников, в т.ч. руководителя образовательного учреждения, заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

11. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме: - 360 часов в год - руководителям физвоспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки); Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

12. Преподавательская работа работников, указанных в п. 2.12., сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

### 3.3. Порядок исчисления заработной платы Учителям, преподавателям

1. Месячная заработная плата учителей и преподавателей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в разделе IV, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

- учителей, для которых образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

### 3.4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников гимназии применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательном учреждении;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 3.4.1;
- размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. Руководитель образовательного учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного образовательного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.).

#### IV. Размеры выплат компенсационного характера и порядок их установления

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);

за работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;

за обучение по основным общеобразовательным программам в медицинских организациях или на дому при наличии соответствующего медицинского заключения;

за работу с учащимися, отбывающими наказание в виде лишения свободы в учреждениях исправительной системы наказания строгого, особого режима.

2. Виды выплат компенсационного характера для руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях г. Липецка, утвержденным постановлением администрации города Липецка от 24.12.2015 № 2315-р «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка».

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. В классах (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, и с учетом объема учебной нагрузки.

8. Выплата за обучение по основным общеобразовательным программам в медицинских организациях или на дому при наличии соответствующего медицинского заключения устанавливается учителям в размере 20% ставки заработной платы, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории и с учетом объема учебной нагрузки.

9. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за работу, отклоняющуюся от нормальных условий и увеличение объема работы:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, % от должностного оклада, выплачиваемый ежемесячно
Учитель		
1.	Работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных – за работу в специальных (коррекционных) образовательных	20%

	учреждениях для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии	
2.	Работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	12%
3.	Сторожакам за работу в ночное время	35%
4.	За классное руководство педагогическим работникам в зависимости от числа учащихся в классе на 1 сентября текущего учебного года: 1-4 классы 5-9 классы	5000 руб.
5.	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (комиссиями)	50%
6.	За заведование учебными кабинетами:	
	биологии, технологии, спортивным залом, учебной мастерской	15%
	по другим предметам, включая начальные классы	10%
7.	За заведование учебно-опытным участком (устанавливается сезонно)	30%
8.	За проверку письменных работ в зависимости от количества учащихся в классе и с учетом объема учебной нагрузки:	
	учителям 1-4 классов	30%
	учителям русского языка и литературы, математики	30%
	учителям биологии, естествознания, географии, истории, обществознания	15%

Ежемесячные надбавки молодым специалистам – 50% должностного оклада пропорционально учебной нагрузке и объёму работ по штатной должности.

Выплаты компенсационного характера работникам за увеличение объема работ, молодым специалистам устанавливаются в процентах от должностного оклада без учета других повышений, доплат и надбавок. К молодым специалистам относятся педагогические работники (кроме руководителей), работающие в общеобразовательных учреждениях в течение пяти лет после окончания высшего и среднего учебных заведений.

## V. Порядок 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. Виды выплат стимулирующего характера для руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях г. Липецка, утвержденным распоряжением Главы г. Липецка от 24.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам бюджетных учреждений г. Липецка».

3. Перечень работ, должностей и профессий и конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами гимназии с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для руководителей учреждений устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами департамента образования администрации г. Липецка.

5. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, работникам может выплачиваться материальная помощь в соответствии с локальным нормативным актом работодателя.

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника образовательного учреждения:

№ п/п	Критерии и показатели эффективности	Доплата (% от должностного оклада)
<b>1. Педагогическим работникам (в т.ч. учителям, учителям-логопедам, педагогам-психологам, социальным педагогам, др.)</b>		
1.	за ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук работникам, имеющим педагогическую нагрузку (кроме совместителей, получающих выплату по основному месту работы) При наличии нескольких ученых степеней выплата устанавливается по одному основанию	50%
2.	за почетные звания «Заслуженный», «Народный» работникам, имеющим педагогическую нагрузку (кроме совместителей, получающих выплату по основному месту работу) При наличии нескольких наград, званий выплата устанавливается по одному основанию	50%
3.	за отраслевые награды работникам, имеющим педагогическую нагрузку (кроме совместителей, получающих выплату по основному месту работу): нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР»,	15%

	«Почетный работник», «Отличник физической культуры и спорта», не имеющим звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», др. правительственные награды – в соответствии с действующим законодательством При наличии нескольких наград выплата устанавливается по одному основанию	
4.	за грамоту Министерства образования, не имеющим отраслевые награды, работникам, имеющим педагогическую нагрузку (кроме совместителей, получающих выплату по основному месту работу).	10%
5.	за заведование учебно-опытным участком (сезонно) с 1 апреля по 31 октября	30%
6.	за участие в работе коллегиальных органов управления образованием (координационных советах, комиссиях, коллегиях, рабочих группах, созданных департаментом образования администрации г. Липецка, др.), коллегиальных органов других ведомств и советов общественного самоуправления	10%
7.	за предоставление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конференциях, семинарах и других мероприятиях) - на федеральном уровне – 15% - на региональном уровне – 10% - на муниципальном уровне – 5% - школьном уровне – 5%; за участие в дистанционных формах: - разового характера – 1% - длительного характера – 5%	до 40%
8.	за научные и методические разработки, методические ресурсы, размещенные на образовательных порталах, в профессиональных изданиях - на федеральном уровне – 10% - на региональном уровне – 5% - на муниципальном уровне – 3%	до 20%
9.	за удельный вес учащихся, охваченных конкурсными мероприятиями социальной или творческой направленности, в общей численности учащихся (не менее 50 % от количества учащихся в классе)	20%
10.	За реализацию программ по сохранению и укреплению здоровья учащихся: - за организацию работы по физическому воспитанию во внеурочное время; - за использование здоровьесберегающих технологий, организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы, дни здоровья, туристические походы и т.д., за каждое мероприятие – 1%); - за содержание спортивных залов (5%), площадок в соответствии с нормативными требованиями учителю физкультуры (5%)	до 40%  20%  до 10%  10%



11.	за отсутствие травм, полученных в образовательном процессе по причине нарушения педагогическими и другими работниками должностных инструкций	5%
12.	за наличие победителей и призеров спортивных соревнований различных уровней: - муниципальных – 5% - региональных – 10% - всероссийских – 15%	до 30%
13.	за удельный вес учащихся, вовлеченных в мероприятия физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности, в общей численности учащихся (не менее 50%) (программы двигательной активности)	10%
14.	за организацию и проведение мониторингов и экспертно-аналитической деятельности: - учебной деятельности – 5% - психического – 5% - физического – 5% развития и - здоровья учащихся, в т.ч. социальное здоровье – 5% - в работе ПМПк – 5% и занесение результатов тестирования в электронную базу данных (5%)	до 30%
15.	за наличие и реализацию концепции воспитательной работы в соответствии с направлениями программы развития образовательного учреждения	5%
16.	за реализацию программ внеурочной деятельности, социальных и творческих проектов (1 мероприятие в неделю – 1%)	до 20%
17.	за наличие и реализацию программ, включающих задачи по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	5%
18.	за реализацию совместных планов с социальными партнерами (при наличии заключенных договоров, др.)	до 10%
19.	за высокие показатели классных коллективов: - участие класса в городских мероприятиях и акциях (за каждое мероприятие – 1%), - реализацию социальных проектов (за каждый реализованный проект – 2%)	до 10%
20.	за победу классных коллективов в общешкольных конкурсах за учебный период (в общем рейтинге) - 1 место – - 2 место – - 3 место –	15% 10% 5%
21.	за участие в реализации инновационных проектов и программ в составе - инновационных, в том числе стажировочных площадок - работе консультационных центров - социальных и творческих проектов и программ	до 60% 30% 20% 10%

22.	за ведение мониторинга индивидуальных достижений учащихся на основе учебных предметов и внеурочной деятельности	15%
23.	за проведение мастер-классов, открытых уроков с предоставлением печатной и электронной версии разработки мероприятия - на общешкольном уровне – - на муниципальном уровне, на региональном –	до 15% 5% 10%
24.	за участие педагогических работников в профессиональных конкурсах муниципального, др. уровней	15%
25.	за победу в смотре кабинетов 1 место – 2 место – 3 место –	15% 10% 5%
26.	за развитие материально-технической базы: - за ремонт школьной мебели и др. имущества и оборудования - изготовление учебно-наглядных пособий (за каждую единицу – 1%)	до 20% 10%
27.	за выполнение общественно значимой работы в интересах коллектива	20%
28.	за ведение воинского учета работникам, должностными обязанностями которых это не предусмотрено	15%
29.	обеспечение участия педагогов школы в конкурсах разного уровня, представление школы - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	до 180% 30% 50% 100%
30.	инициатива и реализация творческих идей (инновационных проектов) по развитию учреждения	до 20%
31.	за организацию экспериментальной деятельности в рамках - муниципального, - регионального уровней, - школьного уровня	15% 10%
32.	- за выполнение обязанностей по охране прав детства	10%
33.	- за создание безопасных условий для обучающихся при организации подвоза	50%
34.	за ведение делопроизводства учителям и другим работникам, в функциональные обязанности которых не входит ведение делопроизводства: - за работу с медицинскими документами работников, - за оформление больничных листов, - за выдачу журналов, учет сводной ведомости, - за оформление протоколов педсоветов, - за работу с архивом и др.	до 100% 20% 10% 10% 10% 50%

35.	за наставничество (работа с молодыми специалистами и вновь принятыми на работу специалистами)	15%
36.	организация образовательного процесса с обучающимися классов ГУО, ССД, детьми с ТМНР	20%
37.	организация и проведение диагностической работы в выездных заседаниях ПМПк	30%
38.	осуществление контроля по месту жительства обучающихся, состоящих на внутришкольном учете, профилактика уклонения родителей от воспитания обучающихся, принятие мер в соответствии с действующим законодательством	1% (за работу с каждым учащимся)
39.	за организацию и проведение общественных мероприятий (во взаимодействии с другими образовательными учреждениями);	5%
40.	вовлечение обучающихся индивидуально на дому во внеклассную работу (занятость в кружках, участие обучающихся в конкурсах, др. мероприятиях разного уровня);	до 10% 1% (за работу с каждым учащимся)
41.	разработка комплексной программы и ее реализация по профориентации обучающихся во взаимодействии с другими образовательными учреждениями, заинтересованными организациями, направленными на социальную интеграцию обучающихся;	20%
42.	педагогическим работникам за подготовку и качественное оформление видео- и фотоматериалов, имеющих воспитательную направленность и формирующих эстетический вкус учащихся;	50%
43.	за оформление протоколов совещаний при директоре педсоветов	10%
44.	за руководство творческими педагогическими группами	10%
45.	за руководство школьными проектами	5%
46.	за ежемесячное обновление сайта образовательного учреждения	30%
47.	за разработку и реализацию инновационных программ, проектов:	до 90%
	- комплексной программы по здоровьесбережению обучающихся;	до 20%
	- комплексной программы по созданию системы воспитательной работы с обучающимися;	до 20%
	- комплексной программы по созданию школы (системы) надомного обучения и осуществление контроля за её деятельностью	до 50%
48.	за организацию контроля посещаемости обучающихся (снижение количества обучающихся, пропускающих занятия без уважительной причины)	до 10%
49.	за организацию работы детского органа самоуправления, эффективность его работы	до 10%
50.	за организацию и контроль горячего питания учащихся	50%
51.	за обеспечение безопасного функционирования школы в течение	30%

	рабочего дня	
52.	за повышение квалификации (самообразование), в т.ч. - за обучение на курсах переподготовки по специальностям дефектология, олигофренопедагогика, логопедия, психология	80%
<b>2. Педагогу-психологу</b>		
1.	за участие в действующих коллегиальных органах управления образовательного учреждения	10%
2.	за участие в работе муниципальных коллегиальных органов управления образованием (координационных советах, комиссиях, коллегиях, рабочих группах, созданных департаментом образования администрации города Липецка, управлением образования и науки липецкой области), коллегиальных органов других ведомств и советов общественного самоуправления	30%
3.	за проведение дополнительных мониторинговых исследований (параллель – 1%) за проведение тренингов (не менее 2 раз в неделю, группа – 2%)	до 10% до 10%
4.	за научные и методические разработки, методические ресурсы, размещенные на образовательных порталах в зависимости от количества	5% за каждый
5.	за разработку и реализацию программ коррекционно-развивающей направленности	5% за каждое мероприятие
6.	методическое сопровождение администрации, психологов, учителей-логопедов муниципальных общеобразовательных учреждений города Липецка	5% за каждое мероприятие
7.	за участие в работе сетевого сообщества	5%
8.	за работу с детьми, находящимися в социально опасном положении	50%
<b>3. Заведующей библиотекой, библиотекаря</b>		
1.	за работу с библиотечным фондом (за фактический фонд на 1 сентября текущего года) при наличии: от 5001 до 6500 экз. - от 6501 до 8000 экз.- свыше 8001 экз.-	до 35% до 25% до 30% до 35%
2.	за проведение мероприятий в соответствии с планом на высоком уровне (в зависимости от количества, за каждое – 1%)	до 10%
3.	за сохранение фонда учебников, методическую помощь учителям	10%
4.	за высокую читательскую активность обучающихся	10%
5.	за пропаганду чтения как формы культурного досуга, оформление тематических выставок в помещениях образовательного учреждения (в зависимости от количества, за каждое – 1%)	до 10%
6.		10%
7.	за подготовку учащихся к различным мероприятиям (по каждому основанию – 1%)	до 10%

8.	за использование в работе компьютерных программ, заполнение баз данных	10%
9.	За выслугу лет при стаже работы:	
	от 1 до 5 лет	10%
	от 5 до 10 лет	20 %
	от 10 до 15 лет	30 %
	свыше 15 лет	40%

7. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера, ведущего 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, предусмотренным трудовым договором.

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

9. При определении размера премии по итогам работы *за квартал и полугодие* основанием для невыплаты премии заместителям руководителя, главному бухгалтеру, ведущему 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 или бюджетной сметой учреждения;
- нарушение требований противопожарной безопасности;
- наличие фактов нарушения осуществления лицензируемых видов деятельности.

10. При определении размера премии по итогам работы *за квартал и полугодие* основанием для снижения размера премии заместителю директора, главному бухгалтеру, ведущему бухгалтеру являются:

- наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;
- наличие обоснованных жалоб граждан.

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

11. При определении размера премии по итогам работы *за год* основанием для снижения размера премии заместителю директора, главному бухгалтеру, ведущему бухгалтеру являются:

- невыполнение муниципального задания;
- несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных

показателей муниципального задания учреждением за соответствующий отчетный период.

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

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

14. Премии заместителям руководителя, главному бухгалтеру, ведущему 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.

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

16. Премии выплачиваются заместителям руководителя, главному бухгалтеру, ведущему бухгалтеру за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителей руководителя, главного бухгалтера, ведущего 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.

17. При наличии средств премиальные выплаты работникам осуществляются по итогам работы:

- по итогам финансово-хозяйственного года, по итогам работы за учебный год по показателям параметров муниципальной и региональной систем оценки качества образования;

- разовые (к государственным и профессиональным праздникам, по итогам подготовки ОУ к новому учебному году, за привлечение внебюджетных средств, за проведение мероприятий всероссийского и регионального уровней и др.).

18. Выплата премий работникам производится на основании приказа директора в соответствии с протоколом заседания комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат в пределах экономии фонда оплаты труда.

**Разовые премии** выплачиваются по следующим основаниям (в % от должностного оклада при условии экономии фонда оплаты труда):

- за участие в проведении общегородских (до 100%), региональных (до 150%), всероссийских мероприятий (семинаров, совещаний) (до 200%);

- за привлечение внебюджетных средств (до 200%);

- за качественное проведение особо значимых мероприятий (по итогам окончания учебного года, по показателям параметров муниципальной и региональной систем оценки качества образования, подготовка к осенне-зимнему сезону, новому учебному году, проведение летней оздоровительной компании и др.) (до 200%);

- к профессиональным и государственным праздникам (до 100%);

- по итогам финансово-хозяйственной деятельности за календарный год (из расчета должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера) (до 100%);

- к юбилейным датам со дня рождения (50–летие, каждые последующие 5 лет) (до 100%);

- 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 (ставок заработной платы).

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

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

21. 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, (открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации;

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

22. Премия назначается при условии отсутствия дисциплинарного взыскания в течение года со дня его вынесения или до момента снятия дисциплинарного взыскания в соответствии с приказом руководителя.

23. Основанием для невыплаты премии 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 или бюджетной сметой учреждения;

- нарушение требований противопожарной безопасности;
- наличие фактов нарушения осуществления лицензируемых видов

деятельности.

24. Основанием для снижения размера премии является:

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов, положений должностных лиц;
- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 50%.

25. 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.

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

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

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

2. Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.

3. Размер материальной помощи определяется приказом директора в каждом конкретном случае, устанавливается в процентах от должностного оклада. Материальная помощь оказывается в пределах установленного фонда оплаты труда.