

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Лицей №1»  
(МОУ «Лицей №1»)  
«1 №-а Лицей» муниципальной велодан учреждение  
(«1 №-а Лицей» МБУ)

СОГЛАСОВАНО

Начальник МУ «Управление  
образования» администрации МОГО  
«Ухта»

Н.Ю. Короткова

«07» апреля 2023г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора МОУ «Лицей  
№1» (МОУ «Лицей №1»)

от «07» апреля 2023г.

№ 01-09/140

**Положение  
о выплатах стимулирующего характера работникам  
Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Лицей №1»  
(МОУ «Лицей №1»)**

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО  
работников МОУ «Лицей №1»

Е.В. Каганцова

«07» апреля 2023г.

г. Ухта

**Положение**  
**о выплатах стимулирующего характера работникам**  
**Муниципального общеобразовательного учреждения**  
**«Лицей №1» (МОУ «Лицей №1»)**

**1. Общие положения**

Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №1» (далее – Положение, Учреждение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления администрации МОГО «Ухта» от 29.06.2018г. № 1464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта» (в редакции:

-Постановления администрации МОГО «Ухта» от 10.01.2020г. № 24 «О внесении изменений в постановление администрации МОГО «Ухта» от 29.06.2018г. № 1464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта», приказа МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» от 10.01.2020г. № 01-09/03 «Об оплате труда»;

- приказа МОУ «Лицей №1» от 15 июня 2020г. № 01-09/205-1 «О внесении изменений в локальный акт лицея», изданного на основании письма МУ «Управление образования» администрации МОГО Ухта от 15.06.2020г. № 1710;

- Постановления администрации МОГО «Ухта» от 30.08.2022г. № 1846 «О внесении изменений в постановление администрации МОГО «Ухта» от 29.06.2018г. № 1464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта»;

-Постановления администрации МОГО «Ухта» от 28.12.2022г. № 3082 и вводится в целях:

- установления размеров выплат стимулирующего характера к должностному окладу, окладу, тарифной ставке работникам Учреждения (за исключением директора Учреждения) за труд в зависимости от квалификации, интенсивности, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы в соответствии с законодательством по вопросам оплаты труда;

- осуществления выплат стимулирующего характера с целью заинтересованности работников Учреждения в повышении профессионального уровня, связанного с выполнением должностных обязанностей, улучшения исполнительской дисциплины, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и иных правил, регулирующих вопросы трудовых отношений.

Положение направлено на развитие творческой инициативы, повышение качества работы, укрепление дисциплины труда и повышение

заинтересованности каждого работника Учреждения в конечных результатах деятельности Учреждения в целом.

Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ)

Действие настоящего Положения распространяется на следующие виды выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения):

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы; премиальная выплата по итогам работы за счёт экономии планового фонда оплаты труда;
- премиальная выплата по итогам работы за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности;
- материальная помощь за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;

На надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество работы, премиальные выплаты по итогам работы начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Установление выплат стимулирующего характера работникам производится в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения на соответствующий финансовый год и производится за счет:

- средств муниципального бюджета (субсидии на выполнение муниципального задания);
- средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Действие настоящего Положения не распространяется на директора Учреждения (иное лицо, замещающее должность директора Учреждения).

Установление выплат стимулирующего характера директору Учреждения (иному лицу, замещающему должность директора Учреждения) осуществляется в соответствии с приказом Муниципального учреждения «Управление образования» администрации МОГО «Ухта», с учетом результатов деятельности Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда.

## **2. Порядок и размеры выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы сотрудникам Учреждения.**

1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (далее – надбавка) устанавливается конкретному работнику в соответствии с его квалификацией, личным вкладом в результаты деятельности Учреждения, качеством и объемом выполняемой работы.

2. Установление надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения производится на основании критериев оценки деятельности по соответствующей должности в соответствии с приложением № 1 «Критерии оценки деятельности работников МОУ «Лицей №1» (далее –

Приложение №1) к настоящему Положению.

3. Максимальные размеры надбавки к повышенному должностному окладу, окладу, тарифной ставке устанавливаются в следующих размерах:

<i>№ п/п</i>	<i>Должность (группа должностей)</i>	<i>Максимальный размер в процентах к повышенному должностному окладу (окладу, тарифной ставке)</i>
1.	<i>Заместитель директора</i>	<i>До 180</i>
2.	<i>Главный бухгалтер</i>	<i>До 180</i>
3.	<i>Заведующий библиотекой</i>	<i>До 150</i>
4.	<i>Учитель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ</i>	<i>До 150</i>
5.	<i>Заведующий музеем</i>	<i>До 150</i>
6.	<i>Библиотекарь</i>	<i>До 150</i>
7.	<i>Бухгалтер</i>	<i>До 150</i>
8.	<i>Инженер-программист</i>	<i>До 150</i>
9.	<i>Делопроизводитель</i>	<i>До 150</i>
10.	<i>Заведующий производством</i>	<i>До 150</i>
11.	<i>Повар</i>	<i>До 150</i>
12.	<i>Подсобный рабочий</i>	<i>До 150</i>
13.	<i>Водитель автомобиля</i>	<i>До 150</i>
14.	<i>Педагог - психолог</i>	<i>До 150</i>
15.	<i>Социальный педагог</i>	<i>До 150</i>
16.	<i>Инженер по охране труда</i>	<i>До 150</i>
17.	<i>Лаборант</i>	<i>До 150</i>
18.	<i>Кладовщик</i>	<i>До 150</i>
19.	<i>Гардеробщик</i>	<i>До 150</i>
20.	<i>Дворник</i>	<i>До 150</i>
21.	<i>Сторож</i>	<i>До 150</i>
22.	<i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</i>	<i>До 150</i>
23.	<i>Уборщик служебных помещений</i>	<i>До 150</i>
24.	<i>Специалист по кадрам</i>	<i>До 150</i>

4. Основаниями для выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы могут также служить:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	до 20
2.	Директорам (заведующим), заместителям директоров заведующих), воспитателям, музыкальным руководителям за организацию работы в образовательной организации по изучению коми языка (как родного)	до 10
3.	Учителям и преподавателям коми языка (родного / государственного) и коми литературы (родной) общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
4.	Педагогическим работникам, выполняющим функции тьютеров, а также ассистентов (помощников) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	До 15
5.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10
6.	Водителям автотранспортных средств за управление школьным автобусом, осуществляющим ежедневные перевозки организованных групп детей к месту учебы и обратно	До 30

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
7.	Работникам образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, за внеурочную деятельность	До 15
8.	Надбавки по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения	х

5. Конкретные размеры надбавки работникам Учреждения устанавливаются Комиссией по рассмотрению результатов работы и определению размеров выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (далее – Комиссия), созданной на основании приказа директора Учреждения, за каждый отчетный период (месяц(ы), квартал, полугодие, год) по результатам работы каждого работника, с учетом мнения представителя первичной профсоюзной организации.

Для определения размеров надбавки по каждому работнику в Комиссию не позднее 5-ти (пяти) рабочих дней до конца отчетного периода представляются предложения:

- Директором – на заместителей директора, главного бухгалтера, делопроизводителя, специалиста по кадрам, инженера по охране труда;
- заместителями директора по учебной работе, научно – методической работе - на педагогов-предметников;
- заместителем директора по научно-методической работе – на заведующего библиотекой, заведующего музеем, библиотекаря;
- заместителем по административно-хозяйственной работе – на обслуживающий персонал;
- заместителем директора по информационно-коммуникативным технологиям – на инженера – программиста;
- заместителем директора по воспитательной работе – на педагогов-организаторов, педагогов дополнительного образования, социального педагога, преподавателя ОБЖ, педагога-психолога;
- главным бухгалтером – на работников бухгалтерии.

Предложения должны содержать обоснования установления конкретного размера надбавки работникам, исходя из критериев оценки деятельности, установленных настоящим Положением. При этом предлагаемый размер надбавки не должен превышать максимальный размер надбавки по соответствующей должности (группе должностей).

6. Комиссия на основании представленных предложений имеет право:

6.1. Устанавливать надбавку на уровне максимального размера за достижение всех критериев оценки деятельности работников Учреждения по соответствующей должности, установленных приложением №1 к настоящему Положению.

6.2. Не устанавливать или устанавливать надбавку ниже максимального размера при условии не выполнения, либо частичного выполнения отдельных критериев оценки деятельности работников Учреждения по соответствующей должности, установленных приложением № 1 к настоящему Положению.

7. По результатам работы Комиссии оформляется протокол заседания Комиссии, который передается директору Учреждения.

8. Директор Учреждения на основании протокола заседания Комиссии готовит соответствующий приказ об установлении надбавки.

9. Надбавка начисляется и выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному времени.

### **2.1. Условия, при которых надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть снижена.**

Надбавка работнику Учреждения снижается за следующие нарушения и упущения:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- утрата и порча имущества лица;
- грубое нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;
- наличие замечаний и нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов, внутренних проверок.

### **3. Порядок и размеры выплаты надбавки за качество выполняемых работ.**

1. Работникам Учреждения, в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда, могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы).

2. Основаниями для установления работникам образовательных организаций надбавок за качество выполняемых работ могут быть:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю)	до 5

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	образовательных организаций)	
2.	<p>Водителям&lt;*&gt; автомобилей всех типов, имеющим:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 класс</li> <li>- 2 класс</li> </ul> <p>(за фактически отработанное время в качестве водителя)</p> <p>&lt;*&gt;Надбавка не устанавливается водителям, являющимся высококвалифицированными, оклад которых установлен как оклад высококвалифицированных рабочих организаций образования, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования</p>	<p style="text-align: center;">20 10</p>
3.	Водителям автотранспортных средств за безаварийный режим работы	до 30
4.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю образовательных организаций или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
5.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю образовательных организаций или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5
6.	Руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а	5

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	
7.	Руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Народный врач СССР», «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный юрист РСФСР», «Заслуженный юрист Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации» и «Народный художник Республики Коми» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик,	5**

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	<p>входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательных организаций, а педагогических работников образовательных организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	

*\*\* при наличии нескольких оснований для установления, доплата устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.*

3. За качество выполняемых работ работникам предусматриваются следующие единовременные выплаты:

- единовременные выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену;

- единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике, Региональной и Всероссийской олимпиады по робототехнике обучающихся образовательных организаций.

3.1. Учителям, реализующим программу основного общего и среднего общего образования за подготовку выпускников общеобразовательных организаций, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата) в размере – не менее 1000 рублей (одной тысячи руб.).

Выплаты производятся не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников,

Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике, Региональной и Всероссийской олимпиады по робототехнике обучающихся образовательных организаций устанавливаются педагогам организаций, реализующих программу основного общего и среднего общего образования, а также педагогам дополнительного образования детей в следующих размерах:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального этапа соревнований по робототехнике, Регионального этапа олимпиады по робототехнике - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;

- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального этапа соревнований по робототехнике, Регионального этапа олимпиады по робототехнике - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;

- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников, а также победителей Всероссийского этапа соревнований по робототехнике, Всероссийского этапа олимпиады по робототехнике - в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя.

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников, указанных в настоящем пункте, организаций, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации.

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Единовременные выплаты, указанные в пункте 3 настоящего раздела устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены выпускники, получившие по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, а также призеры и победители Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике, Региональной и Всероссийской олимпиады по робототехнике.

5. По решению Комиссии надбавки работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям устанавливаются приказом директора Учреждения, в т.ч. за подготовку призеров и победителей лицейских и муниципальных олимпиад школьников, конференций, участие работников в конкурсах, фестивалях, представлении опыта работы на различных уровнях, проведение открытых уроков и др., в следующих размерах:

- на лицейском уровне – от 5%;
- на муниципальном уровне – от 10%
- на республиканском уровне – от 15%

6. Установление надбавки за качество выполняемой работы работникам обслуживающего персонала производится на основании критериев оценки эффективности деятельности по соответствующей должности в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

7. Выплаты надбавки за качество работы устанавливаются за отчетный период месяц, полугодие, а также по итогам прошедшего учебного года.

8. Надбавка за награждение ведомственными наградами устанавливается

один раз в начале учебного года на текущий учебный год.

#### **4. Порядок установления и размеры премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения.**

1. Премииальные выплаты по итогам работы (далее – премиальные выплаты) работникам Учреждения могут быть установлены по итогам работы за отчётный период месяц(ы), квартал, полугодие, а также по итогам прошедшего учебного года как в процентом, так и абсолютном размере.

2. Основанием для установления премиальных выплат за отчетный период работникам Учреждения в процентном размере до 100 включительно к повышенному должностному окладу (окладу, тарифной ставке) является:

- результативность работы работников, достигнутая путем своевременного и качественного выполнения заданий руководства, связанных с обеспечением рабочего процесса;
- осуществление деятельности, позволяющей достичь экономии или оптимизации расходов материальных и финансовых ресурсов;
- проявление творческой инициативы и степень личного вклада работника при решении актуальных проблем Учреждения, совершенствовании деятельности подразделений Учреждения.

3. Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы устанавливаются приказом директора Учреждения. Основаниями для принятия решения о премиальной выплате работникам Учреждения являются устные представления соответствующих руководителей.

4. Премииальные выплаты работникам Учреждения по итогам работы за конкретный период начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

5. Премииальная выплата конкретному работнику может не устанавливаться по представлению соответствующего руководителя работника, за следующие нарушения и упущения в работе:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение поручений руководителя Учреждения, соответствующего руководителя работника;
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;
- наличие обоснованных замечаний со стороны руководства Учреждения.

6. Решение о премиальной выплате вновь принятым работникам, не отработавшим учетный период, в каждом конкретном случае принимает Комиссия.

#### **5. Порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы за счёт экономии планового фонда оплаты труда.**

1. При наличии экономии планового фонда оплаты труда за отчетный период нарастающим итогом с начала года работникам Учреждения могут быть

произведены премиальные выплаты по итогам работы (далее – премиальные выплаты) в соответствии с настоящим разделом Положения.

2. За результативность работы, достигнутой работником путем своевременного и качественного выполнения особо важных и сложных заданий руководства по основным направлениям деятельности Учреждения; осуществление деятельности, позволяющей достичь экономии или оптимизации расходов материальных и финансовых ресурсов; степень личного вклада работника при решении актуальных проблем Учреждения, совершенствовании деятельности подразделений Учреждения; инициативу, творчество и применение в работе передовых форм и методов организации труда - в размере трёх должностных окладов (без учета повышений, предусмотренных разделом 3 «Положения об оплате труда работникам МОУ «Лицей №1») с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях.

3. Премиальная выплата в соответствии с пунктом 2 раздела 5 производится один раз в год по итогам работы за отчётный год на основании предложений заместителей директора и по результатам рассмотрения Комиссии.

4. Установленные премиальные выплаты оформляются приказом директора Учреждения.

#### **6. Порядок и условия установления работникам премиальных выплат по итогам работы за счёт поступлений от оказания Учреждением услуг (выполнения работ) на платной основе.**

1. Работникам Учреждения устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы (далее – премиальная выплата) за счёт поступлений от оказания Учреждением услуг (выполнение работ) на платной основе.

2. Конкретный размер премиальных выплат за фактически отработанное время каждому работнику определяется в индивидуальном порядке директором Учреждения по представлениям заместителей и может устанавливаться в процентах к должностному окладу или в абсолютных величинах.

3. Премиальные выплаты, установленные в абсолютных величинах, производятся без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Премиальные выплаты, установленные в процентах к должностному окладу, производятся с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. Премиальные выплаты осуществляются в соответствии с настоящим Положением и включаются в средний заработок, исчисляемый в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6. Премиальные выплаты директору Учреждения устанавливаются приказом муниципального учреждения «Управление образования» администрации МОГО «Ухта».

## **7. Порядок и условия осуществления работникам выплат материальной помощи за счёт поступлений от оказания Учреждением услуг (выполнение работ) на платной основе.**

1. Выплаты материальной помощи, предусмотренные настоящим подразделом, осуществляются за счёт поступлений, полученных от оказания Учреждением услуг (выполнения работ) на платной основе.

2. Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

- 1) в связи с юбилейными датами работников – от 3000 рублей;
- 2) в связи со смертью близкого родственника (супруга(и), ребёнка, родителей) - в размере от 2000 рублей;
- 3) в связи со смертью работника – в размере от 3000 рублей;
- 4) в случае расторжения трудового договора в связи с выходом на пенсию - 5000 рублей.

Выплата материальной помощи осуществляется при предоставлении подтверждающих событие документов.

Перечень оснований для оказания материальной помощи, закреплённой в данном Положении, является исчерпывающим.

3. Выплата материальной помощи производится без учёта районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Выплата материальной помощи производится при наличии средств на лицевом счёте бюджетного учреждения на основании:

- личного заявления работника или ходатайства заместителя директора, в том числе устного;
- письменного обращения членов семьи работника (супруга(и), детей, родителей) или ходатайства заместителя директора.

5. Выплата материальной помощи оформляется приказом Учреждения.

## **8. Заключительные положения**

1. Настоящее Положение может быть дополнено и пересмотрено:

- в связи с изменениями в законодательных актах, регулирующих трудовое право и оплату труда;
- в соответствии с изменением уставной деятельности, задач и функций Учреждения;
- по мотивированным предложениям руководства Учреждения,

2. Действие Положения не распространяется на работников, работающих по гражданско-правовому договору, в случае если данный договор в установленном порядке не признан трудовым договором.