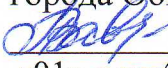


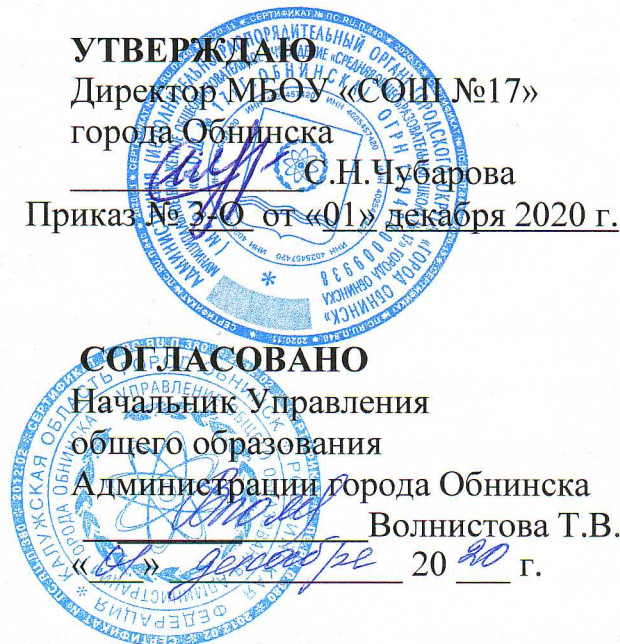
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 17»
ГОРОДА ОБНИНСКА**

*Калужская область, г. Обнинск, ул. Белкинская, д.10
эл. почта obnschool17@mail.ru*

Принято на общем собрании
трудового коллектива.
Протокол №1 от 01.12.2020 года.
Председатель профсоюзного
комитета
МБОУ «СОШ №17»
города Обнинска
 Т.Н.Вавилкина
«01» декабря 2020 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ №17»
города Обнинска

С.Н. Чубарова
Приказ № 3-О от «01» декабря 2020 г.



СОГЛАСОВАНО
Начальник Управления
общего образования
Администрации города Обнинска

Волнистова Т.В.
«01» декабря 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №17»
города Обнинска**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №17» города Обнинска (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ;
- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы»;
- Письмо Министерства образования и науки России от 20.06.2013 №АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;

– Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

– Закон Калужской области от 07.05.2008 №428-ОЗ «Об установлении региональной оплаты труда работников образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями);

– Закон Калужской области от 06 июля 2011 года №163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей»;

– другие нормативные документы Министерства образования и науки Калужской области, Правительства Калужской области, Постановления Администрации города Обнинска.

1.2. Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Учреждении, на основе действующих законодательных и нормативных актов, Устава Учреждения.

1.3. Положение определяет:

– порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения;

– порядок расчета окладов работников Учреждения;

– порядок и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения;

– порядок и условия назначения компенсационных выплат работникам Учреждения.

1.4. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается руководителем Учреждения. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

1.5. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры и виды доплат и надбавок, премий и других

видов материального поощрения работников. Осуществление всех видов выплат, предусмотренных настоящим Положением, производится на основании приказа руководителя Учреждения.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

21. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляет Управление общего образования Администрации города Обнинска в пределах объемов финансовых средств на текущий год, определенного в соответствии с нормативами обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях посредством предоставления субвенций местным бюджетам, включая расходы на оплату труда, приобретение учебников, учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек (за исключением расходов на содержание зданий, оплату коммунальных услуг), определяемыми Законом Калужской области (далее – норматив), среднегодовым количеством обучающихся, поправочным коэффициентом для данного Учреждения, устанавливаемым Управлением общего образования Администрации города Обнинска (далее – УОО Администрации г. Обнинска) в зависимости от объема предоставляемых услуг.

Размер фонда оплаты труда доводится до Учреждения на начало текущего года по приказу УОО Администрации г. Обнинска и включается в штатное расписание Учреждения. Размер фонда оплаты труда может меняться в течение текущего года в пределах объемов финансовых средств и в зависимости от объема предоставляемых Учреждением услуг. Изменения фонда оплаты труда Учреждения утверждаются приказом УОО Администрации города Обнинска.

22. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя Учреждения осуществляется УОО Администрации г. Обнинска за счет отчислений из фонда оплаты труда Учреждения. Порядок и условия распределения

централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных организаций города Обнинска, включая показатели эффективности, устанавливаются УОО Администрацией города Обнинска на основании соответствующих Постановлений Администрации города Обнинска.

Фонд оплаты труда Учреждения, за исключением отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных организаций города Обнинска, состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

23. Доля стимулирующей части составляет не менее 22, но не более 40 процентов от фонда оплаты труда Учреждения. Размер стимулирующей части определяется Учреждением самостоятельно и утверждается в штатном расписании.

24. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (директор Учреждения, заместители директора и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, главные библиотекари и др.) и младшего обслуживающего (лаборанты, уборщики служебных помещений и др.) персонала Учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}, \text{ где}$$

ФОТауп – базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп – базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТувп – базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп – базовая часть фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

25. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала (ФОТпп) рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{пп}, \text{ где}$$

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда;

пп – доля базовой части ФОТ_{пп}, устанавливаемая Учреждением самостоятельно в размере не менее 70 процентов.

Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с).

26. Объем специальной части рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times \text{с}, \text{ где}$$

с – доля специальной части ФОТ_{пп}, устанавливаемая Учреждением самостоятельно в размере не менее 30 процентов.

27. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_с), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации;
- повышающие коэффициенты (за приоритетность и сложность предмета в зависимости от специфики образовательной программы, квалификацию педагога и другие). Порядок повышающих коэффициентов устанавливается Учреждением самостоятельно:
- повышающие коэффициенты за приоритетность и сложность предмета установлены в Приложении №1;
- повышающие коэффициенты за квалификацию, соответствие занимаемой должности педагога установлены Приложением №2;
- повышающий коэффициент за работу в коррекционных (компенсирующего обучения) классах в Учреждении – 2,5;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам осуществляющим индивидуальное обучение на дому детей с ОВЗ, детей инвалидов, детей, нуждающихся в данной форме обучения на определенный период – 8.

Расчет повышающего коэффициента за работу по предмету, специфика программы которого предусматривает деление классов на группы (информатика, технология, иностранный язык, физкультура 10-11 класс), производится по формуле:

$$K2 = \text{Чкл}/\text{Чгр} \text{ меньше или } = 2,$$

Чкл — численность учеников классе;

Чгр — численность учеников в группе.

Значение коэффициента не может превышать 2. Округление численного значения коэффициента производится до второй значащей цифры после запятой.

Выплаты компенсационного характера обеспечивают оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- выполнение сверхурочной работы – в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в порядке и размерах, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

- за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников работникам, выполняющих наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника максимальными размерами не ограничен и устанавливается по соглашению сторон, исходя из финансовых возможностей Учреждения.

28 Объем общей части рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_o = \text{ФОТ}_{пп} - \text{ФОТ}_c$$

Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости – $\text{ФОТ}_{аз}$), а так же часов

неаудиторной занятости – ФОТ_{нз}.

Фонд неаудиторной занятости рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{нз}} = \text{ФОТ}_0 \times \text{нз}, \text{ где}$$

нз – доля ФОТ в размере, устанавливаемом Учреждением самостоятельно, но не более 15%. Порядок расчета оплаты неаудиторной занятости педагогических работников устанавливается Учреждением самостоятельно.

Неаудиторная занятость включает следующие виды деятельности:

- проведение учителем консультаций и дополнительных занятий с обучающимися, в том числе работа с одаренными и слабоуспевающими детьми, детьми-инофонами и детьми из семей мигрантов, не владеющими русским языком, подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, соревнованиям, государственной итоговой аттестации;
- подготовка и проведение собраний родителей (законных представителей) обучающихся;
- заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками и другое;
- руководство Методическим советом, методическим объединением;
- разработка дидактических материалов, рабочих программ, контрольно-измерительных материалов, проектов, методических рекомендаций;
- ведение электронного журнала;
- осуществление дополнительного образования детей.

Объем фонда оплаты труда аудиторной занятости рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{аз}} = \text{ФОТ}_0 - \text{ФОТ}_{\text{нз}}$$

29. Экономия по фонду оплаты труда, образовавшаяся от экономии средств от окладов, специальной части фонда оплаты труд, фонда неаудиторной занятости, используется для осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Оклад педагогического работника (Оп), непосредственно осуществляющего учебный процесс в Учреждении, рассчитывается по формуле:

$$\text{Оп} = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{Чаз} \times \text{К} \times \text{А} + \text{Днз}, \text{ где}$$

Стп – расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час) – условная единица, введенная для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость;

У – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

К – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы в Учреждении;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз – доплата за неаудиторную занятость.

Если педагогический работник ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

3.2. Для расчета оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, используется показатель: количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (Чаз). В связи с тем, что учебный план формируется исходя из недельной нагрузки обучающихся, количество часов в неделю переводится на количество часов в месяц в тарификации. Для этого, к количеству часов по предмету, установленному по учебному плану, применяется коэффициент – 4,2.

3.3. Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается Учреждением самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз). При расчете стоимости 1 ученико-часа учитывается уровень финансового обеспечения Учреждения в текущем финансовом году. Стоимость 1 ученико-часа утверждается приказом директора Учреждения.

Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}$$

где Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 – количество недель в календарном году;

34 – количество недель в учебном году;

ФОТаз – часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

а1 – количество обучающихся в первых классах;

а2 – количество обучающихся во вторых классах;

а3 – количество обучающихся в третьих классах;

а4 – количество обучающихся в четвертых классах;

а5 – количество обучающихся в пятых классах;

а6 – количество обучающихся в шестых классах;

а7 – количество обучающихся в седьмых классах;

а8 – количество обучающихся в восьмых классах;

а9 – количество обучающихся в девярых классах;

а10 – количество обучающихся в десятых классах;

а11 – количество обучающихся в одиннадцатых классах;

в1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

в4 – годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;

в5 – годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;

в6 – годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;

в7 – годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;

в8 – годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;

в9 – годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;

в10 – годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;

в11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

3.4. Оклад директора Учреждения (O_p) устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего оклада педагогических работников Учреждения и группы оплаты труда, по формуле:

$$O_p = O_{\text{пер}} \times K, \text{ где}$$

Опер – средний оклад педагогических работников Учреждения, рассчитанный по результатам тарификации по состоянию на 01 сентября текущего года;

К – коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных организаций.

3.4.1. Показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей, определяются органом исполнительной власти Калужской области в сфере образования.

3.4.2. Расчет оклада директора Учреждения производится ежегодно на начало учебного года (01 сентября) на основании тарификации педагогических работников Учреждения.

3.4.3. Для расчета оклада директора Учреждения необходимо определить средний оклад педагогических работников Учреждения (Оср), который определяется по формуле:

$$\text{Оср} = \text{Сумма (Oni)} / n, \text{ где}$$

Oni – оклад I – педагогического работника по данным тарификации на начало учебного года;

n – количество педагогических работников в Учреждении по данным тарификации на начало учебного года.

3.4.4. В расчет Оср входят оклады и численность педагогических работников, работающих в Учреждении на основной должности, за исключением внешних совместителей.

3.4.5. Должности педагогических работников определяются на основании «Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», утвержденной Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 года №678.

3.4.6. К должностному окладу директора Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера: надбавка (доплата) за сложность и напряженность выполняемой работы, премии в пределах централизованного фонда стимулирования руководителей. Решение о выплатах стимулирующего характера директору Учреждения принимается учредителем Учреждения по представлению

УОО Администрации г. Обнинска, устанавливается в трудовом договоре или Постановлением.

3.4.7. Оклад заместителя директора Учреждения устанавливается директором в размере от 70 до 90% от оклада директора Учреждения.

3.5. Оклад работников Учреждения не указанных в пунктах 3.1., 3.3., 3.4. данного Положения, рассчитываются в соответствии с Законом Калужской области от 06.07.2011 № 163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, работников государственных учреждений осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей».

3.6. Индексация окладов работников Учреждения проводится на основании решения органов власти Калужской области.

4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения (ФОТст) обеспечивает осуществление следующих выплат всем категориям работников Учреждения:

- доплата за сложность и напряженность и (или) напряженность выполняемой работы;
- доплата учителям физической культуры, ведущим дополнительную сверх учебного плана физкультурно-спортивную работу;
- доплата за выполнение функций классного руководителя;
- поощрительные выплаты;
- премии по результатам труда.

4.1.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда складывается из:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТстпп} + \text{ФОТстувп} + \text{ФОТстауп} + \text{ФОТстмоп}, \text{ где}$$

- ФОТстпп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
- ФОТстувп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

– ФОТ стауп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала:

– ФОТстмоп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.1.2. Учреждение самостоятельно осуществляет распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.1.3. На стимулирование педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и учебно-вспомогательному персоналу, направляется не менее 70 процентов от стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

4.1.4. Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы работникам Учреждения может устанавливаться на определенный срок, но не более одного учебного года. Конкретные размеры доплаты за сложность и (или) напряженность работникам Учреждения устанавливаются в Приложениях №№3 и 4.

4.1.5. Учителям физической культуры Учреждения, ведущим дополнительную сверх учебного плана физкультурно-спортивную работу, устанавливается доплата в размере 1000 рублей в месяц.

4.1.6. Порядок, условия выплаты и размер доплаты за выполнение функций классного руководителя устанавливаются уполномоченным органом исполнительной власти Калужской области в сфере образования и науки.

4.1.7. К поощрительным относятся выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами и другие выплаты, предусмотренные коллективным договором и Региональным отраслевым соглашением по организациям образования Калужской области. Конкретные размеры поощрительных выплат работникам Учреждения установлены в Приложении №7.

4.1.8. Порядок и условия премирования по результатам труда, включая показатели эффективности труда для всех категорий работников Учреждения устанавливаются в Приложениях №№5, 6.

4.1.9. Ежемесячные доплаты за ученые степени, почетные звания и государственные награды устанавливаются в размерах, предусмотренных Законом Калужской области от 29.05.2009 г. №550-ОЗ «О ежемесячных денежных выплатах отдельным категориям работников образовательных учреждений»:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;
- работникам, имеющим ученую степень доктора наук – 7000 рублей;
- работникам, которым присвоено почетное звание Российской Федерации (за исключением почетного звания «Народный учитель Российской Федерации» – 1000 рублей в месяц;
- работникам, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения» – 1000 рублей.

5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Выплаты стимулирующего характера - выплаты работникам Учреждения, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются при наличии средств.

5.2. Размеры премий устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения, определенных для этих целей. На премирование может направляться экономия средств по фонду оплаты труда Учреждения.

5.3. Премирование сотрудников Учреждения производится по итогам работы за год, полугодие, квартал, месяц, к профессиональным праздникам, за особые достижения или заслуги в области образования, конкретные результаты в работе.

5.4. Стимулирующие выплаты работникам производятся на основании приказа руководителя Учреждения в твердой сумме или в процентах к установленному окладу.

5.5. Премии по результатам труда распределяются комиссией Учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, создаваемой приказом директора Учреждения, на основании аналитической информации о показателях деятельности работников.

В состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда входят заместители директора и представители трудового коллектива, кандидатуры которых определяются общим собранием трудового коллектива.

5.6. Заместители директора, заведующие структурными подразделениями ежемесячно подают на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда информацию о показателях деятельности работников и предложения о выплатах сотрудникам.

5.7. Заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда оформляются протоколом.

5.8. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания, в случае невыполнения работником своих обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, либо снимаются выплаты, установленные ранее. Решение об отмене установленных постоянных выплат либо уменьшении их размеров принимается администрацией Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом руководителя Учреждения.

6. ВЫПЛАТЫ ИЗ СРЕДСТВ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.1. Средства от приносящей доход деятельности могут быть направлены на оплату труда работников Учреждения.

6.2. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат за счет средств от приносящей доход деятельности:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- материальная помощь работникам.

Качественные показатели для премиальных выплат за качество, интенсивность и высокие результаты работы из средств от приносящей доход деятельности использовать по Приложениям №№ 3, 4, 5, 6.

7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

7.1. Материальная помощь работникам может быть оказана в случае возникновения обстоятельств, определенных в Приложении № 8.

8. ПРОЧИЕ ВЫПЛАТЫ

8.1. В заработную плату работников Учреждения могут включаться выплаты из средств местного бюджета на основании Постановлений Администрации города Обнинска, а так же Решений Обнинского городского Собрания.

8.2. Размер, сроки, порядок выплаты устанавливаются вышеуказанными органами.

Расчет коэффициента за приоритетность и сложность предмета осуществляется по следующим показателям:

ПРЕДМЕТ	ПОКАЗАТЕЛИ						СУММА БАЛЛОВ	КОЭФФИЦИЕНТ
	Государственная (итоговая) аттестация по предмету в форме ЕГЭ, ОГЭ и /или в других формах независимой аттестации	Сложность подготовки к занятиям	Проведение лабораторных работ	Неблагоприятные условия труда педагога	Проверка тетрадей, чертежей, контурных карт	Особые требования по охране труда и здоровья обучающихся		
Предметы начальной школы*		1			3	1	5	1,15
Русский язык и литература	2	1			3		6	1,2
Иностранный язык	1	1			1		3	1,15
Математика, алгебра, геометрия	2	1			3		6	1,2
История, экономика, право	1	1			0,5		2,5	1,1
Обществознание	1	1					2	1,05
География	1				1		2	1,05
Физика, астрономия	1	1	1	1	1	1	6	1,2
Химия	1	1	1	1	1	1	6	1,2
Биология	1	1	1		0,5		3,5	1,15
Информатика и ИКТ	1	1	1	1		1	5	1,15
Изобразительное искусство, МХК, музыка, ОДНКНР		1					1	1
Технология с элементами компьютерной графики					1		1	1
Технология, ОБЖ						1	1	1
Физическая культура						1	1	1

* Коэффициент, указанный в таблице для учителей начальных классов, устанавливается независимо от того, преподают ли они физическую культуру, музыку, ИЗО или нет. Коэффициент для учителей физической культуры, музыки, ИЗО, преподающих в начальных классах, устанавливается только с учетом показателей по данному предмету

Показатели таблицы оцениваются в баллах по следующим основаниям:

Государственная (итоговая) аттестация по предмету в форме ЕГЭ и/ или в других формах независимой аттестации	2 балла – предмет обязателен для сдачи в рамках государственной (итоговой) аттестации или в других формах независимой аттестации; 1 балл – предмет входит в перечень предметов по выбору, сдаваемых в форме ЕГЭ и/или в других формах независимой аттестации;
Сложность подготовки к занятиям	1 балл – большая информационная емкость предмета, обновление содержания, большое количество источников;
Проведение лабораторных работ	1 балл – требуется подготовка лабораторного и демонстрационного оборудования;
Неблагоприятные условия труда педагога	1 балл – дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, вызванными спецификой предмета;
Проверка тетрадей	3 балла – проверка высокой трудоемкости, 1 балл – проверка средней трудоемкости, 0,5 балла – выборочная проверка тетрадей, 0 баллов – не требуется;
Особые требования по охране труда и здоровья обучающихся	1-2 балла – обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, возрастные особенности учащихся

**Повышающий коэффициент за квалификационную категорию,
соответствие работника занимаемой должности**

Квалификационная категория, соответствие занимаемой должности	Повышающий коэффициент
Высшая категория	1,35
Первая категория	1,18
Соответствие занимаемой должности	1,09

Примечание:

1. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины).

2. По должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

3. Выплата за квалификационную категорию назначается со дня вынесения решения квалификационной комиссией.

4. Квалификационная категория сохраняется за педагогическим работником с учетом имеющейся квалификационной категории по истечению срока в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год; не менее чем на один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года. Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором Учреждения.

5. Имеющаяся квалификационная категория за педагогическими работниками сохраняется в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6. Если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, руководствоваться при установлении квалификационной категории для другой должности педагогическому работнику Учреждения Приложением № 3 к Соглашению между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по урегулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на соответствующий период.

**Доплата за сложность и напряженность выполняемой работы
из 70% стимулирующей части фонда оплаты труда**

1. Для работников: учитель, воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, заведующий библиотекой (главный библиотекарь), педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед.

№ п/п	Показатели сложности и напряженности работы	Максимальная сумма, (руб.)
1.1.	Обеспечение роста качества обучения	3000
1.2.	Организация работы с одаренными детьми (подготовка обучающихся к олимпиадам, творческим конкурсам, конференциям, организация проектной и исследовательской деятельности)	15000
1.3.	Системное использование в образовательной деятельности современных технических средств обучения, электронных ресурсов. Ведение электронных дневников, электронных журналов.	5000
1.4.	Подготовка, проведение мероприятий внешней экспертизы качества подготовки обучающихся (ГИА, ВПР, НИКО, мониторинги всех уровней).	10000
1.5.	Организация предпрофильной подготовки и профильного обучения, организация сетевого взаимодействия по профориентационной работе	5000
1.6.	Системное ведение банка данных обучающихся, охваченных: – различными видами контроля, – внеурочной деятельностью – дополнительным образованием.	3000
1.7.	Подготовка и проведение ЕГЭ, ОГЭ в пунктах проведения экзаменов (ППЭ) (работа в качестве организаторов)	3000
1.8.	Методическое сопровождение семейного образования или самообразования обучающихся	3000

1.9.	Подготовка и проведение мероприятий по формированию у обучающихся здорового и законопослушного образа жизни	5000
1.10.	Организация внеурочной спортивно-массовой работы, внеклассных, внеурочных предметных и воспитательных мероприятий.	10000
1.11.	Подготовка и проведение открытых мероприятий, мастер-классов, семинаров.	5000
1.12.	Применение оздоровительных методик и технологий в учебном процессе.	2000
1.13.	Достижение обучающимися высоких образовательных, творческих и спортивных результатов.	10000
1.14.	Подготовка и проведение олимпиад, конкурсов, выставок, конференций и других образовательных, развивающих, спортивных и воспитательных мероприятий	10000
1.15.	Проведение системной коррекционно-развивающей работы со слабоуспевающими обучающимися, детьми с ОВЗ в общеобразовательных классах, детьми с девиантным поведением	5000
1.16.	Организация наставничества, методическое сопровождение молодых специалистов	3000
1.17.	Организация и ведение web-страниц на сайте школы.	5000
1.18.	Проведение системных мониторингов индивидуальных достижений обучающихся	3000
1.19.	Осуществление руководства школьным методическим объединением.	5000
1.20.	Системная реализация психолого-педагогических образовательных программ, методического инструментария	5000
1.21.	Обеспечение выполнения участниками образовательных отношений требований охраны труда, техники безопасности	3000
1.22.	Сохранение, развитие книжного и медиафонда библиотеки, фонда учебников и учебных пособий, периодических изданий.	8000
1.23.	Подготовка и проведение с учениками уроков чтения, библиотечных уроков, обзоров художественной литературы, тематических выставок	10000
1.24.	Системное использование информационных технологий в работе библиотеки	5000
1.25.	Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся, находящихся под опекой, пребывающих в ЦСПСД «Милосердие»	5000

1.26.	Подготовка и организация работы оздоровительных и профильных лагерей с дневным пребыванием детей в дни каникул	10000
1.27.	Выполнение обязанностей администратора официального сайта Учреждения в сети Интернет, своевременное обновление и актуализация информации, поддержание структуры сайта и перечня размещенной информации в соответствии с требованиями нормативных документов	20000
1.28.	Выполнение плана воспитательной работы, обеспечение ежедневного контроля посещаемости обучающимися учебных занятий, осуществление тесного взаимодействия с родительской общественностью, организация насыщенной внеурочной деятельности, направленной на всестороннее развитие личности обучающихся, посещение семей на дому, подготовка характеристик учеников, представление интересов обучающихся в инстанциях и т.д.	5000
1.29.	Организации и проведение летнего отдыха и летней занятости детей в рамках образовательного учреждения и трудовой занятости в каникулярное время в течение всего учебного года	5000
1.30.	Подготовка публикаций, выступление на педсовете, семинаре, конференции (всех уровней)	5000
1.31.	Качественная и эффективная система работы с документами, отчетными материалами	3000
1.32.	Организация работы Совета профилактики, работы с социально неблагополучными семьями, учащимися «группы риска»	5000
1.33.	Наличие эффективной работы с родителями (лицами их заменяющими, законными представителями) обучающихся.	3000
1.34.	Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся и консультирование родителей (законных представителей), сопровождение учеников «группы риска», обучающихся с ОВЗ	5000
1.35.	Формирование и внесение сведений в Федеральную информационную систему «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении».	5000
1.36.	Расширение функциональных обязанностей.	5000
1.37.	Подготовка Школы к новому учебному году.	10000
1.38.	Формирование и внесение сведений в информационную систему «Калужский	5000

	региональный сегмент единой федеральной межведомственной системы учета контингента обучающихся по основным образовательным программам и дополнительным общеобразовательным программам».	
1.39.	Формирование и внесение сведений в Единую государственную информационную систему социального обеспечения (ЕГИССО).	5000

**Доплата за сложность и напряженность выполняемой работы
из 30% стимулирующей части фонда оплаты труда**

2. Для работников: заместитель директора (по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе, по административно-хозяйственной части), заведующий хозяйством, заведующий канцелярией, лаборант, сторож, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, плотник, уборщик служебных помещений.

№ п/п	Показатели сложности и напряженности работы	Максимальная сумма, (руб.)
2.1.	Руководство экспериментальной, инновационной, проектной деятельностью, курирование дополнительных направлений и расширение функциональных обязанностей.	15000
2.2.	Эффективная реализация программы развития Учреждения, основной образовательной программы, эффективное функционирование воспитательной системы, эффективное выполнение муниципального задания.	15000
2.3.	Организация и проведение семинаров, олимпиад, конкурсов, выставок, конференций и других образовательных, спортивных и воспитательных мероприятий различного уровня.	10000
2.4.	Эффективное выполнение плана внутришкольного контроля.	5000
2.5.	Организация внешней экспертизы качества подготовки обучающихся (ГИА, ВПР, НИКО, мониторинги различных уровней).	8000
2.6.	Проведение системных исследований, мониторингов индивидуальных достижений обучающихся	5000
2.7.	Работа с документами повышенной юридической и материальной ответственности	5000
2.8.	Участие в проводимых образовательных, воспитательных и спортивных мероприятиях школы на уровне города, региона	5000
2.9.	Результативная организация методической работы в Учреждении. Организация работы творческих групп.	5000

2.10.	Создание оптимальных условий для профессионального роста педагогов.	5000
2.11.	Эффективная организация профориентационной работы, эффективная реализации плана воспитательной работы.	5000
2.12.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, ведение документации по ТБ.	5000
2.13.	Обеспечение пропускного режима и антитеррористических мероприятий в соответствии с требованиями безопасности.	5000
2.14.	Организация и контроль за рациональным использованием электрической, тепловой энергии и коммунальных ресурсов.	5000
2.15.	Проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона.	3000
2.16.	Организации контроля технического состояния оборудования, используемого при проведении лабораторных и практических работ.	3000
2.17.	Выполнение функций контрактного управляющего, подготовка документации для заключения на муниципальных контрактов, проведения торгов и ремонтных работ. Контроль исполнения договорных обязательств.	15000
2.18.	Эффективная организация содержания зон обслуживания (учебных кабинетов, мастерских, спортивного и гимнастического залов и других помещений, территорий) и их благоустройство в соответствии с требованиями законодательства.	10000
2.19.	Подготовки и организации ремонтных работ.	5000
2.20.	Системное содержание материально-технической базы в исправном состоянии.	10000
2.21.	Оперативное устранение происшествий в случае возникновения форс-мажорных обстоятельств.	6000
2.22.	Системная работа с архивными документами, качественное ведение личных дел работников и обучающихся, ведение документации в соответствии с требованиями нормативных документов Качественное и своевременное заполнение и ведение региональной базы данных выпускников.	10000
2.23.	Проведение мероприятий по подготовке Учреждения к новому учебному году	10000
2.24.	Формирование и внесение сведений в информационную систему «Калужский	5000

	региональный сегмент единой федеральной межведомственной системы учета контингента обучающихся по основным образовательным программам и дополнительным общеобразовательным программам».	
2.25.	Формирование и внесение сведений в Единую государственную информационную систему социального обеспечения (ЕГИССО).	5000
2.26	Формирование и внесение сведений на официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях bus.gov.ru	5000

**Премии за интенсивность работы и результаты труда
из 70% стимулирующей части фонда оплаты труда**

3. Для работников: учитель, воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, заведующий библиотекой (главный библиотекарь), педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед.

№п/п	Показатели премирования за интенсивность и по результатам труда	Максимальная сумма (руб.)
3.1	Результативная динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, мониторингов, промежуточной и итоговой аттестации (ЕГЭ, ОГЭ)).	10000
3.2	Высокие результаты обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, мероприятиях различного уровня.	10000
3.3	Эффективное использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса и мотивации обучающихся.	15000
3.4	Эффективное использование здоровьесберегающих технологий, результативная организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья обучающихся. Эффективная деятельность по формированию у обучающихся здорового и законопослушного образа жизни.	10000
3.5	Трансляция передового педагогического опыта, результативность участия в конкурсах профессионального мастерства различного уровня. Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др., организация выставок, проведение открытых занятий, мастер-классов. Личные профессиональные победы, результативность деятельности.	5000
3.6	Успешная подготовка информационных материалов для трансляции педагогического опыта на сайте Учреждения, в средствах массовой информации.	5000

3.7.	Результативная работа с обучающимися. Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины.	5000
3.8	Эффективное взаимодействие и систематическая результативная работа с родителями (законными представителями) обучающихся, общественностью.	5000
3.9	Высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий, организация внеурочной деятельности.	10000
3.10	Эффективная деятельность в организации каникулярного отдыха и занятости обучающихся.	10000
3.11	Эффективное участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ; успешное выполнение программ углубленного, профильного изучения предмета.	15000
3.12	Высокий уровень активности обучающихся, их занятости во внеурочной деятельности, в каникулярное время.	10000
3.13	Результативная дополнительная работа по вовлечению обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, в деятельность объединений дополнительного образования, во внеклассные мероприятия, во внеурочную деятельность.	10000
3.14	Эффективное проведение с обучающимися профориентационной работы, организации их общественно-полезного труда.	10000
3.15	Результативная работа по обеспечению выполнения участниками образовательных отношений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, правил дорожного движения.	5000
3.16	Результативная работа по подготовке детей к мониторингам, экзаменам, защите проектных работ.	5000
3.17	Эффективное наставничество.	5000
3.18	Образцовое содержание и оформление кабинета, мастерской. Работа по подготовке к новому учебному году, по подготовке учебных и наглядных пособий, результативность организационной работы.	3000
3.19	Работа по организации пятидневных учебных сборов для обучающихся 10-х классов.	3000
3.20	Результативная организация и проведение мероприятий по военно-патриотической работе и гражданской обороне.	10000

3.21	Работы по постановке юношей допризывного возраста на учет в военкомат, оперативная организация медицинского освидетельствования школьников.	3000
3.22	Высокая результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися.	10000
3.23	Ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами контроля. Работа по внедрению и использованию программ диагностики, результативность работы.	10000
3.24	Результативная деятельность, направленная на профилактику девиантного поведения среди несовершеннолетних. Оперативность и результативность взаимодействия с ТПМПК.	10000
3.25	Результативность работы с социально неблагополучными семьями, обучающимися «группы риска».	8000
3.26	Системная деятельность по защите прав и интересов обучающихся.	5000
3.27	Инициативность в принятии мер по оснащению мастерских оборудованием, техническими средствами, инструментами и материалами. Работа по сохранению и рациональному использованию оборудования, технических средств и материалов.	5000
3.28	Эффективная работа по пропаганде чтения как формы культурного досуга, результативность деятельности. Результативное участие в мероприятиях различного уровня. Проведение библиотечных уроков с обучающимися на высоком организационном уровне. Творческое оформление тематических выставок. Активное использование информационных технологий в работе школьной библиотеки. Эффективная работа по формированию медиатеки, электронных ресурсов. Эффективное систематическое проведение мероприятий, направленных на популяризацию детской и юношеской книги, проведение недели детской и юношеской книги.	10000
3.29	Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.д.).	10000
3.30	Результативная работа по курированию дополнительных направлений и расширению функциональных обязанностей.	15000
3.31	Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям; выполнение особо важных, срочных, непредвиденных заданий; выдвижение и реализация творческих идей в области деятельности работника.	10000
3.32	Работа по подготовке, проведению мероприятий по внешней экспертизе качества подготовки обучающихся (ГИА, ВПР, НИКО, мониторинги); по проведению системных	15000

	исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	
3.33	Результативная работа по организации деятельности с одаренными детьми (подготовка к олимпиадам, конкурсам, конференциям, исследовательская и проектная деятельность).	10000
3.34	Проведение коррекционно-развивающей работы со слабоуспевающими обучающимися, детьми девиантного поведения, детьми с ОВЗ.	10000
3.37	Поддержание в образцовом состоянии кабинетов и лабораторий, Эффективная и результативная подготовка оборудования, приборов и реактивов к лабораторным и практическим работам.	10000

**Премии за интенсивность работы и результаты труда
из 30% стимулирующей части фонда оплаты труда**

4. Для работников: заместитель директора (по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе, по административно-хозяйственной части), заведующий хозяйством, заведующий канцелярией, лаборант, сторож, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, плотник, уборщик служебных помещений.

№ п/п	Премии за интенсивность работы и по результатам труда	Максимальная сумма (руб.)
4.1.	Эффективная организация и проведение внутришкольного контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.	10000
4.2	Эффективная реализация основной образовательной программы, муниципального задания, плана воспитательной работы школы.	15000
4.3	Эффективная организация подготовки и проведения различных форм внутреннего и внешнего контроля качества подготовки обучающихся: ГИА, ВПР, НИКО и другие формы мониторингов; высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся.	15000
4.4	Результативная организация предпрофильной подготовки и профильного обучения, профориентационной работы с обучающимися, сетевого взаимодействия.	10000
4.5	Результативная организация работы органов ученического самоуправления, методического объединения классных руководителей. Позитивная работа с родителями обучающихся и общественностью.	10000
4.6	Эффективная деятельность по соблюдению прав граждан на получение общедоступного бесплатного общего образования и сохранению контингента обучающихся, результативность деятельности.	5000
4.7	Эффективная организация повышения квалификации и аттестации работников. Создание оптимальных условий для профессионального роста педагогов. Организация методической	10000

	работы учителей-предметников, методического совета и педагогического совета Учреждения.	
4.8	Высокое качество организации и проведения ремонтных работ.	15000
4.9	Результативная деятельность по подготовке Учреждения к новому учебному году.	10000
4.10	Эффективная работа по проведению электронных торгов, осуществление закупок, результативность работы. Успешное, оперативное размещение на сайте ЕИС плана-графика, отчетов.	15000
4.11	Эффективное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона.	5000
4.12	Эффективный контроль санитарно-гигиенических условий организации работы Учреждения.	5000
4.13	Успешная организация работ по благоустройству прилегающей территории, результативность работы.	10000
4.14	Эффективная и результативная организация работы по применению новых электронных технологий при работе с документооборотом. Создание электронной базы, классификация, систематизация, анализ документации. Результативность работы.	15000
4.15	Результативное и эффективное участие в оформлении и косметическом ремонте здания и помещений.	5000
4.16	Результативность работы, оперативность и эффективность работ по устранению технических неполадок, результативность устранения аварийных ситуаций, оперативный ремонт материально-технической базы Учреждения.	5000
4.17	Активная деятельность по содержанию прилегающей территории в образцовом порядке и работа по благоустройству.	5000
4.18	Постоянное эффективное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиН.	3000
4.19	Высокая результативность труда и высокий уровень исполнительской дисциплины.	5000
4.20	Эффективное и своевременное оформление в установленном порядке документации и отчетов.	5000
4.21	Эффективная работа по укреплению и сохранению материально-технической базы	5000

	Учреждения.	
4.22	Обеспечение на высоком уровне выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; ведение документации по ТБ, ПБ, электробезопасности.	5000
4.23	Организация и проведение ремонтных работ в учебных кабинетах, мастерских и других помещениях.	5000
4.24	Оперативное устранение происшествий в случае форс-мажорных обстоятельств.	5000
4.25	Расширение функциональных обязанностей, выполнение персональных задач по обеспечению функционирования Учреждения в учебном году.	10000
4.26	Эффективная работа по профилактике асоциального поведения обучающихся. Снижение количества правонарушений среди обучающихся.	5000

Поощрительные выплаты

5. Осуществляются для всех работников Учреждения:

№ п/п	Показатели поощрения	Максимальная сумма (руб.)
5.1.	Выплаты в связи с юбилейными датами сотрудников (50, 55, 60 лет и т.д.)	10000
5.2	Выплаты к праздничным датам (День учителя, Новый год, 8 марта, День защитника Отечества и др. (статья 112 ТК РФ) – до 5000 рублей;	5000
5.3	Выплаты к профессиональному празднику – День Учителя (05 октября)	5000

ВЫПЛАТА МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

6. Осуществляются для всех работников Учреждения:

№ п/п	Показатели поощрения	Максимальная сумма (руб.)
6.1.	В связи со смертью близкого родственника (отец, мать, муж, жена, сын, дочь)	10000
6.2	В связи с тяжелыми жизненными обстоятельствами (состояние здоровья, стихийные бедствия природного и техногенного характера)	20000