

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКАЯ РЕСПУБЛИКА
УСТЬ-ДЖЕГУТИНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ГИМНАЗИЯ № 4 г. УСТЬ - ДЖЕГУТЫ»
(МБОУ «ГИМНАЗИЯ № 4 г. УСТЬ - ДЖЕГУТЫ»)

369303, г. Усть-Джегута, микрорайон Московский, 14 «а»,
телефон: (878 75) 75-4-81, факс: (878 75) 76-4-73,
электронный адрес: baikulova.kchr@mail.ru

ВЫПИСКА ИЗ П Р И К А З А

01.10.2021г.

№ 725/2

г. Усть-Джегута

**О Положении о выплатах стимулирующего характера работникам
МБОУ «Гимназия №4 г.Усть-Джегута» в новой редакции**

В целях совершенствования системы стимулирования оплаты труда работников учреждения и повышения их инициативы и творческой активности,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №4 г.Усть-Джегута» в новой редакции. Приложение 1.

2. Приказ от 31.08.2020г. № 519/5 «О внесении изменений и дополнений в Положение о выплатах стимулирующего характера работникам» считать утратившим силу.

3. Ввести в действие утвержденное Положение с 01.10.2021г.

4. Делопроизводителю ознакомить всех работников с Положением об оплате труда, а также обеспечить ознакомление с ним вновь принимаемых работников до подписания трудового договора.

5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

МБОУ «Гимназия №4 г. Усть-Джегута»



Бакулова А.М.

ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МБОУ «ГИМНАЗИЯ №4 Г.УСТЬ-ДЖЕГУТЫ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, повышения качества образовательного процесса, развития творческой активности работников учреждения, а также для поощрения за выполненную надлежащим образом работу.

1.2. Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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»;
- Постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 г. № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики» с изменениями и дополнениями;
- Решением Думы Усть-Джегутинского муниципального района от 30.08.2010 г. № 167-11 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Усть-Джегутинского муниципального района» с изменениями и дополнениями.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №4 г.Усть-Джегуты» (далее по тексту – ОУ), определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.4. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников ОУ.

1.5. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются ОУ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

1.6. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в следующих видах: процентах от базовой ставки, пропорционально месячной заработной платы и в абсолютном размере.

1.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим положением, локальными актами ОУ.

2. ФОРМИРОВАНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Объем стимулирующей части ФОТ определяется как разница между выделенными бюджетными ассигнованиями на оплату труда (с изменениями) и базовой частью фонда оплаты труда (зарботной платы по тарификации). Стимулирующая часть ФОТ распределяется на выплаты:

- за качество работы и высокие результаты, которые распределяются согласно установленным баллам;
- другие стимулирующие выплаты.

2.2. Фонд оплаты труда педагогических работников для выплат стимулирующего характера определяется с учетом доведения средней заработной платы педагогических работников до средней заработной платы по экономике региона в целях исполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597.

2.3. Фонд оплаты труда педагогических работников для выплат стимулирующего характера определяется ежемесячно.

3. ВИДЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в ОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- выплаты за интенсивность работы;
- выплаты за качество работы и высокие результаты;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.3. Выплаты стимулирующего характера как за качество и высокие результаты; за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности; за интенсивность работы устанавливаются по итогам работы за конкретный период и конкретные результаты в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

3.4. Стимулирующие выплаты за выслугу лет, за наличие почетных званий и государственных наград являются гарантированными и выплачиваются ежемесячно.

3.5. Премия по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год производится соответственно поквартально, премии за выполнение особо важных и срочных работ и материальная помощь выплачиваются единовременно.

3.6. Для установления выплат за качество работы и высокие результаты приказом руководителя по согласованию с Управляющим советом создается экспертная комиссия.

4. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА И РАСЧЕТА ВЫПЛАТ ПО КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ

4.1. Выплаты за выслугу лет

4.1.1. Выплаты за выслугу лет работникам ОУ, кроме педагогических работников производятся в процентах от оклада в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 3 процента;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 5 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 8 процентов;
- при стаже работы свыше 10 лет – 10 процентов.

4.1.2. Стаж работы для педагогических работников учитывается при установлении должностных окладов.

4.1.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячных выплат за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.1.4. При установлении условий оплаты труда работникам четвертого и пятого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», к которым относятся должности ведущего бухгалтера, ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработавших:

- в бухгалтериях, финансовых, планово-экономических, контрольно-ревизионных отделах, в отделах кредитных организаций;
- в бухгалтериях органов исполнительной и представительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления;
- время обучения работников в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров;

- работы в учреждениях и организациях независимо от форм собственности по специальностям, аналогичным занимаемой должности в учреждении.

4.1.5. Выплаты за выслугу лет для работников, указанных в п. 4.1.4. настоящего Положения, устанавливаются в следующих процентах должностного оклада:

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 10 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- при стаже работы свыше 15 лет – 30 процентов.

4.1.6. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, выплата за стаж непрерывной работы производится в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.2. Выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности

4.2.1. Выплата за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности устанавливается работникам в зависимости от соответствия квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп Общеотраслевых должностей служащих, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

4.2.2. Соответствие квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников определяется при приеме на работу на соответствующую должность в соответствии со штатным расписанием.

4.2.3. Работникам, при работе в должности, по которым установлено производное должностное наименование «ведущий», выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности устанавливаются в размере 100 процентов должностного оклада.

4.2.4. Выплата за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности устанавливается также работникам, имеющим почётные звания «Заслуженный», «Ветеран труда». Выплата производится по одному из оснований в размере 10 процентов должностного оклада работника; работникам, имеющим почётные звания «Почетный работник» в размере 15 процентов должностного оклада работника.

4.2.5. Вновь принятым молодым специалистам, не имеющим оцениваемого периода для начисления выплат стимулирующего характера, устанавливаются выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности молодым

специалистам в размере 150 процентов должностного оклада, до очередного заседания экспертной комиссии.

4.2.6. Молодым специалистам, имеющим оцениваемый период для выплаты за качество работы и высокие результаты, выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности устанавливаются в размере 60 процентов должностного оклада на период соответствия статусу молодого специалиста дополнительно.

4.2.7. Молодыми специалистами считаются специалисты, не имеющие педагогического стажа, квалификационной категории первые три года после получения высшего или средне-специального образования.

4.2.8 Выплата за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности устанавливается также водителю школьного автобуса (выплата за классность:

-первый класс - 25 процентов;

-второй класс - 10 процентов).

4.3. Выплаты за интенсивность работы

4.3.1. Выплаты за интенсивность работы устанавливаются работникам согласно штатному расписанию за систематическое выполнение непредвиденных работ и оперативность в исполнении поручений, умение вырабатывать оптимальное решение. Выплаты за интенсивность работы устанавливаются ведущим специалистам, водителю школьного автобуса (согласно Положения о надбавках и доплатах водителю школьного автобуса) в размере 200 процентов должностного оклада.

4.3.2. Работникам школьной столовой при приготовлении горячего питания и организацию двухразового питания учащихся устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность работы.

4.3.3. Выплаты за интенсивность работы работников школьной столовой определяются экспертной комиссией при представлении Листа оценки результативности профессиональной деятельности. Каждому показателю деятельности работников установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов. Максимальное количество баллов устанавливается в размере 30 баллов.

4.3.4. При получении максимального количества баллов по Оценочному листу оценки результативности профессиональной деятельности (Приложение № 1), выплаты за интенсивность работы устанавливаются в следующем размере:

- повару из расчёта 200 процентов должностного оклада за 250 учащихся, получающих горячее питание;

- кухонному рабочему- 50 процентов должностного оклада - за 250 учащихся, получающих горячее питание.

4.3.5. При количестве набранных баллов менее 30, размер стимулирующих выплат рассчитывается пропорционально набранным баллам.

4.3.6. При отсутствии основного начисления заработной платы в течении месяца, выплаты стимулирующего характера не производятся.

4.3.7. По решению руководителя может быть издан приказ об установлении увеличенного размера выплаты за интенсивность работы отдельным работникам за оперативность и срочность выполнения непредвиденных работ.

4.3.8. Увеличение выплаты за интенсивность работы устанавливается руководителем самостоятельно на определенный период времени.

4.4. *Выплаты стимулирующего характера за качество работы и высокие результаты*

4.4.1. Выплаты стимулирующего характера за качество работы и высокие результаты производятся на основании оценки деятельности работника за определенный период в соответствии с установленными целевыми показателями эффективности работы.

4.4.2. Выплаты за качество работы и высокие результаты педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителя, ведущему бухгалтеру производится за период работы с сентября по август месяцы. Рассмотрение работы по периодам позволяет учитывать динамику достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутреннего контроля.

4.4.3. Критерии оценки для проведения мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников ОУ устанавливаются в зависимости от занимаемой должности. Помимо показателей работы на уроках особую ценность имеет ведение внеурочной деятельности, участие в экскурсиях, организация мероприятий, походов. Учитывают и работу по изучению успеваемости учеников, работу с родителями, активность обучающихся на олимпиадах различного уровня, работа с семьями, относимыми к категории неблагополучных. Чем выше активность работника, тем больше баллов и, соответственно, больше заработная плата и доплата в качестве стимулирования работника.

4.4.4. Для проведения мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников ОУ устанавливаются следующие критерии оценки:

- успешность и эффективность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на районных и республиканских конкурсах, олимпиадах);
- активность во внеурочной, воспитательной деятельности;
- обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- участие в методической, исследовательской работе;

- использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровье сберегающих в процессе обучения предмету;

- повышение квалификации, профессиональная подготовка;
- субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников;
- субъективная оценка со стороны обучаемых школьников;
- исполнительская дисциплина и другие.

4.4.5. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов, по которым определяется сумма доплаты. Цена одного балла в денежном эквиваленте устанавливается с учетом размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.4.6. Каждый работник заполняет Оценочный лист выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы по определённой должности, где отражаются результаты работы за предыдущий период и представляет его с подтверждающими документами экспертной комиссии для оценки результативности работы. Представленные документы самооценки (Оценочный лист оценки результативности профессиональной деятельности) сопоставляются с подтверждающими документами и мониторингом профессиональной деятельности.

4.4.7. По результатам работы экспертной комиссии определяется общее количество баллов, заработанных всеми работниками ОУ. Стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на общее количество баллов. Полученный показатель является ценой одного балла за этот месяц. Размер стимулирования определяется путём умножения количества утверждённых экспертной комиссией баллов работника на цену балла за расчётный месяц.

4.4.8. Ответственность за достоверность информации педагогических работников возлагается на заместителей руководителя ОУ. Экспертная комиссия определяет итоговый балл каждому работнику.

4.4.9. Ответственность за достоверность информации заместителей руководителя возлагается на руководителя ОУ.

4.4.10. Каждому показателю результативности деятельности работников установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов. Максимальное количество баллов устанавливается для каждой категории работников:

- педагогическим работникам - 100 баллов (без учета баллов за работу классным руководителем);
- заместителям руководителя за управленческую деятельность - 60 баллов;
- ведущему бухгалтеру – 100 баллов;
- работникам школьной столовой – 30 баллов.

4.4.11. При достижении 100 баллов по Оценочному листу оценки результативности профессиональной деятельности ведущему бухгалтеру производятся выплаты за качество работы и высокие результаты в размере

100 процентов должностного оклада, при меньшем количестве баллов выплаты производятся пропорционально набранным баллам.

4.4.12. Вновь принятому работнику по решению руководителя могут быть установлены выплаты за качество и высокие результаты по итогам работы с предыдущего места работы.

4.4.13. В случае отсутствия предшествующего оцениваемого периода, работнику по решению экспертной комиссии можно установить по результатам работы за первый месяц.

4.4.14. Образцы Оценочных листов оценки результативности профессиональной деятельности работников различных категорий прилагаются к настоящему Положению (Приложение № 1-10).

4.4.15. Размеры выплат стимулирующего характера, установленных работнику, могут быть изменены как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества исполняемой работы.

4.4.16. Работники ОУ лишаются выплат стимулирующего характера за качество работы и высокие результаты полностью или частично в следующих случаях:

- неисполнении или ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей, повлекших финансовые санкции к учреждению;
- наличие обоснованных письменных жалоб (служебных записок) со стороны других работников и родителей (законных представителей, опекунов, попечителей).

4.4.17. Полное или частичное лишение выплат производится за тот расчетный период для его исчисления, в котором имело место нарушение.

4.4.18. Повышение или уменьшение выплат стимулирующего характера производится приказом руководителя ОУ по согласованию с экспертной комиссией.

4.4.19. В целях усиления роли стимулирующих выплат за качество работы и высокие результаты допускается проведение внеплановых заседаний с обсуждением оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение, решение персональных вопросов.

4.4.20. Стимулирующие выплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены по следующим основаниям:

	Основания	Размер
--	-----------	--------

п/п		лишения премии
1	Нарушение Устава, правил внутреннего трудового распорядка	100%
2	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья детей и работников учреждения	100%
3	Жалобы родителей и иных лиц на нарушение работником норм профессиональной, педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования в учреждении	50-100%
4	Получение обучающимся (воспитанником), работником или посетителем школы травмы или иного повреждения здоровья по вине работника учреждения	100%
5	Отказ от участия во внутришкольных и внешкольных мероприятиях, в подготовке учреждения к новому учебному году	100%
6	Нарушение правил ведения школьной документации	50-100%

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы

4.5.1. Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период. Также единовременные премии могут предусматриваться за выполнение особо важных и сложных заданий, к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с уходом на пенсию и другим основаниям. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Премия по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

4.5.2. Руководитель ОУ по согласованию с профсоюзным комитетом, а также по ходатайству рабочей комиссии по приёмке ремонтных работ хозяйственным способом, принимает решение о единовременных премиях работникам о чём издает приказ.

5. СТИМУЛИРОВАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Стимулирование руководителя ОУ производится согласно Решения Думы Усть-Джегутинского муниципального района от.28.02.2013 года № 452-11 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений Усть-Джегутинского муниципального района» (с изменениями и дополнениями).

5.2. Премирование руководителя производится на основании распоряжения Главы администрации Усть-Джегутинского муниципального района.

5.3. Размер стимулирующих выплат за качество работы и высокие результаты руководителю устанавливается распоряжением Главы администрации Усть-Джегутинского муниципального района ежегодно в начале учебного года и сохраняется в течение учебного года.

6. ЭКСПЕРТНАЯ КОМИССИЯ, ЕЕ СОСТАВ И РЕГЛАМЕНТ РАБОТЫ

6.1. В компетенцию экспертной комиссии входит:

- сопоставление представленных документов самооценки с подтверждающими документами и мониторингом профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями, по форме, утвержденной приказом руководителя;
- принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера выплат или отказе в установлении выплаты.

6.2. Председателем экспертной комиссии является руководитель ОУ.

6.3. Состав экспертной комиссии утверждается приказом руководителя ОУ. В состав экспертной комиссии включаются заместители руководителя, председатель профсоюзного комитета, высококвалифицированные работники ОУ.

6.4. Председатель экспертной комиссии руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности между членами экспертной комиссии.

6.5. Секретарь экспертной комиссии готовит заседания экспертной комиссии, оформляет протоколы заседаний экспертной комиссии, делает выписки из протоколов.

6.6. Члены экспертной комиссии имеют право:

- определять порядок работы экспертной комиссии;
- запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетентности.

6.7. Члены экспертной комиссии обязаны:

- соблюдать регламент работы комиссии;
- выполнять поручения, данные председателем комиссии;
- предварительно изучать принятые документы и представлять их на заседания экспертной комиссии в сроки, установленные председателем экспертной комиссии;
- обеспечивать объективность принимаемых решений.

6.8. Экспертная комиссия осуществляет анализ и оценку в части объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в присутствии претендента

только в части соблюдения установленных критериев оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией нарушений критериев оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются председателю для исправления и доработки.

6.9. В системе мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые председателем.

6.10. Экспертная комиссия на основании всех материалов составляет сводный оценочный лист (Приложение №11) педагогических работников в баллах оценки и утверждает на заседании комиссии.

6.11. Сводный оценочный лист вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде. С момента вывешивания Сводного оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой комиссии. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках внутреннего контроля, а также факта допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям, комиссией не принимается и не рассматривается.

6.12. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему исчерпывающий ответ по результатам проверки.

6.13. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также вывешиваются на информационном стенде.

6.14. Утвержденный экспертной комиссией, Сводный оценочный лист оформляется протоколом о сумме баллов по критериям, который подписывается председателем и членами комиссии.

7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

7.2. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом руководителя.

7.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель ОУ на основании письменного заявления работника.

7.4. Решение об оказании материальной помощи согласовывается с профсоюзным комитетом путем отметки в приказе об оказании материальной помощи.

7.5. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- к юбилейным датам;
 - уход на пенсию;
 - рождение ребенка;
 - членам семьи в связи со смертью работника;
 - работнику в связи со смертью члена (членов) семьи;
 - в связи со смертью близких родственников;
 - по семейным обстоятельствам;
 - на бракосочетание;
 - неотложная операция работника;
 - тяжелое финансовое положение;
 - на медикаменты, лечение;
- и другие случаи материальной поддержки работника.

7.6. Материальная помощь носит исключительно индивидуальный характер, начисляется по заявлению работника или представления заместителя, или иного должностного лица, к которому прикладываются документы, подтверждающие наступление обстоятельств, повлекших необходимость данной выплаты.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868576012

Владелец Байкулова Аминат Микояновна

Действителен с 06.04.2022 по 06.04.2023