

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель Управляющего  
Совета ОУ протокол №4  
«30» января 2026 г.

---

М.П.Османкина

**ПРИНЯТО:**

На заседании общего  
собрания трудового  
коллектива протокол №3  
«5» февраля 2026 г.

**УТВЕРЖДЕНО:**

приказом директора школы  
№ 90-од от 5 февраля 2026 г.

---

О.А.Соколова

### Положение

о материальном стимулировании, компенсационных выплатах,  
премировании, оказании материальной помощи работникам  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы №1  
«Образовательный центр» имени Героя Советского Союза В.И.  
Фокина с. Большая Глушица муниципального района  
Большеглушицкий Самарской области

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 «Образовательный центр» имени Героя Советского Союза В.И. Фокина с. Большая Глушица муниципального района Большеглушицкий Самарской области (далее Учреждение).

1.2. Данное положение разработано в соответствии с нормативно-правовой базой:

- Бюджетным Кодексом Российской Федерации;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 года № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области;
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения, в том числе с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения );
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2015 г. № 313-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дошкольного образования»;

Приказом министерства образования и науки Самарской области от 14.12.2020 г. № 555 –од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области;

- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 г. № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда);

-Приказом министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 № 282-ОД «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы»;

- Уставом школы;
- Коллективным договором;
- Иными нормативными документами.

1.3.Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников образовательного учреждения, и направлено на усиление материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач перед коллективом, повышение качества образовательного процесса, улучшения ресурсного обеспечения для образовательной деятельности и повышения эффективности педагогического труда.

1.4. Положение принимается решением общего собрания трудового коллектива Учреждения, согласовывается с Управляющим советом школы и структурных подразделений, утверждается приказом директора Учреждения.

1.5.Изменения и дополнения к Положению вносятся по согласованию с Управляющим советом школы и структурных подразделений, утверждаются приказом директора Учреждения.

## **II. Цель, задачи и основания установления стимулирующих выплат работникам образовательного Учреждения**

2.1. Цель установления стимулирующих выплат определяет решение следующих задач:

- совершенствование кадрового потенциала;
- повышение качества образования и эффективности труда работников учреждения;

- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- повышение качества работы, выполнение Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдение дисциплины;
- эффективное использование материально-технических и финансовых ресурсов;
- добросовестное отношение к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей учащихся и их родителей.

2.2. Основаниями для назначения стимулирующих выплат являются:

- 1) позитивные результаты образовательной деятельности;
- 2) позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся;
- 3) позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя;
- 4) внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий;
- 5) эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов;
- 6) эффективная организация охраны жизни и здоровья;
- 7) особые достижения педагогических работников, административно-управленческого персонала.

2.3. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.4. Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения:

- надбавка за результативность и качество работ (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

### **III. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения:**

Стимулирующий фонд оплаты труда распределяется между различными категориями работников в следующем пропорциональном соотношении:

в общеобразовательной школе - не более 3% предназначены на доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты директору школы, оставшаяся часть распределяется педагогическому персоналу и административно-хозяйственному персоналу.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах: при выслуге от 3 до 10 лет – 2 % должностного оклада; при выслуге свыше 10 лет – 4 % должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций. Устанавливается ежемесячная доплата за выслугу лет в размере:

От 3-10 лет- 500 рублей,

От 10 и выше -1000 рублей.

Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников:	за отработанные часы
- за высшую;	20%
- за первую	10%

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников в структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, осуществляющих присмотр и уход за детьми, устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им.В.И. Фокина с.Большая Глушица.

В структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования:

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников в структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного

образования, осуществляющих присмотр и уход за детьми, устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБОУ СОШ №1 «ОЦ» им.В.И. Фокина с.Большая Глушица.

В структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования стимулирующая часть распределяется в следующей последовательности:

- не более 2% предназначены на доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты руководителю общеобразовательного учреждения.
- ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня в следующих размерах: при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада; при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада;
- оставшаяся часть стимулирующего фонда: 80 % педагогическому персоналу, 20% административно-хозяйственному персоналу.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируются.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

В структурном подразделении, реализующем общеобразовательные программы дополнительного образования детей, не более 2% предназначены на доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты руководителю общеобразовательного учреждения, 85 % педагогическому персоналу, 15% административно-хозяйственному персоналу.

Распределение стимулирующей части оплаты труда производится в пределах отведенного фонда работников Учреждения на основании фиксирования баллов, начисленных работнику на определенный период (учебный год). Периодами для установления стимулирующих выплат по критериям качества работы определено составление тарификации на 1 сентября и 1 января.

Выплаты из стимулирующего фонда конкретному работнику могут быть прекращены до истечения определенного приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины или в случае травматизма обучающегося на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающегося была возложена на данного работника, прекращения определенного вида деятельности.

Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причины.

Стимулирующие выплаты работникам, установленные по балльной системе, рассчитываются по стоимости 1 балла из суммы стимулирующей части фонда оплаты труда. Стоимость 1 балла рассчитывается по формуле:

Стоимость балла педагогических работников школы определяется путем деления имеющегося фонда стимулирующих выплат, из которого исключены ежемесячная надбавка за выслугу лет, ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, на максимальное количество баллов, которое может набрать каждая группа работников по критериям.

$$C_6 = \frac{\Sigma_{\text{стим.ф.}}}{B_{\text{мкб}} \times Y_{\text{кол-во}}},$$

где

$C_6$  — стоимость 1 балла

$\Sigma_{\text{стим.ф.}}$  — стимулирующий фонд педагогических работников

$B_{\text{мкб}}$  — максимальное количество баллов

$Y_{\text{кол-во}}$  — количество педагогов

Стоимость балла административно-хозяйственного персонала определяется путем деления имеющегося фонда стимулирующих выплат, из которого исключены ежемесячная надбавка за выслугу лет, на общую сумму баллов, набранных каждой группой работников по критериям.

Стоимость балла работников структурных подразделений определяется путем деления имеющегося фонда стимулирующих выплат на общую сумму баллов, набранных каждой группой работников по критериям.

Расчет выплат стимулирующего характера по результатам работы производится на основании критериев, установленных настоящим Положением. Каждой группе критериев присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в предлагаемой таблице).

Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, связанных с результативностью и качеством (эффективностью труда), производится один раз в год (на 1 сентября), в зависимости от стоимости 1 балла могут корректироваться на 1 января следующего года в связи с изменением фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера и премии директору Учреждения устанавливаются приказом руководителя Южного управления министерства образования Самарской области. Премии и выплаты руководителям структурных подразделений устанавливаются приказом директора учреждения по согласованию с руководителем Южного управления министерства образования Самарской области.

Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за год по критериям, позволяющих оценивать результативность и качество работы (эффективность труда) каждого работника и обоснование данного расчета, производится экспертным советом школы и структурных подразделений, создаваемыми на основании приказа директора учреждения.

Работники в срок не позднее 25 августа каждого года представляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями экспертным советам по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения.

Решения экспертных советов принимаются большинством голосов членов советов присутствующих на заседании.

Произведенный экспертными советами расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем совета. Протокол в течение 3-х дней направляется в Управляющий Совет школы и структурных подразделений для согласования произведенного расчета баллов стимулирующего



характера. По результатам рассмотрения в течение 3-х дней Управляющий Совет школы и структурных подразделений на своих заседаниях принимают решение. Если по представленному расчету у Управляющего Совета не имеется возражений, замечаний, предложений и т.д., то Управляющий Совет принимает решение согласовать представленный советами расчет баллов стимулирующего характера работников школы и структурных подразделений за результаты работы за определенный период. Если Управляющий Совет не согласен с представленным расчетом, то он формулирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении их директору школы или руководителю структурного подразделения. В срок не позднее 8 сентября каждого года на основании протоколов экспертных советов по распределению выплат стимулирующего характера работникам школы с учетом мнения Управляющих Советов директор учреждения издает приказы об установлении выплат стимулирующего характера работникам школы и структурных подразделений за результаты их работы за учебный год.

Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

Критерии качества и результативности труда работников школы и структурных подразделений разрабатываются школой и структурными подразделениями отдельно.

Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

#### **IV. Порядок премирования работников Учреждения.**

1. Премирование работников Учреждения производится на основании результатов труда в целях усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких результатов, повышении качества образовательного и воспитательного процессов, в развитии творческой активности и инициативы, т.е. относится к выплатам стимулирующего характера. Выплачиваются одновременно с зарплатой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Премии выплачиваются по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, т.е. могут иметь постоянный и временный характер, а также разовыми.

Премии выплачиваются за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ.

#### **Основаниями для премирования работников Учреждения являются:**

- проявление творческой инициативы при выполнении работы в кратчайшие сроки;
- своевременное и качественное выполнение больших объемов работы;
- 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;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчета;
- качественная подготовка и проведение мероприятий;
- участие в инновационной деятельности, экспериментальной работе, новаторство.

2. Премирование осуществляется за счет экономии базового и стимулирующего фондов оплаты труда, сложившейся в результате временно образовавшейся вакансии учебных часов, освобождения средств, предназначенных на стимулирующие выплаты работникам Учреждения, связанные с результативностью труда в соответствии с критериями по набранным баллам.

3. Премияльные выплаты назначаются приказом директора Учреждения.

Размеры выплат устанавливаются по результатам работы работника, исходя из имеющихся средств. Премияльные выплаты максимальным размером не ограничены.

4. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

## **V. Порядок назначения компенсационных выплат работникам учреждения**

1. Целью назначения компенсационных выплат работникам Учреждения является оплата за работу, не входящую непосредственно в круг должностных обязанностей, но необходимой для организации и повышения качества учебно-воспитательного процесса в Учреждении. 2. Виды компенсационных выплат:

- доплаты;
- надбавки.

3. Доплаты и надбавки устанавливаются по приказу директора учреждения в виде фиксированных сумм или в процентных соотношениях в пределах базового (специального) фонда оплаты труда в период составления тарификации на 1 сентября и 1 января, выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

4. Доплаты и надбавки могут быть постоянными, временными, разовыми.

Постоянные доплаты и надбавки устанавливаются по приказу директора на определенный период во время тарификации.

Размер доплат и надбавок зависит от их вида (п. 7. настоящего Положения).

Временные доплаты и надбавки устанавливаются по приказу директора на месяц, квартал, полугодие, размер устанавливается согласно п. 7 Настоящего Положения.

Разовые доплаты и надбавки не носят систематический характер. Устанавливаются по приказу директора на время выполнения определенной важной и ответственной работы, не входящей непосредственно в круг должностных обязанностей работника. Устанавливаются в суммовом выражении, максимальный предел которых не ограничивается.

При определении размера доплат и надбавок учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ. В случае несистематического и некачественного выполнения или

невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты и надбавки могут быть уменьшены или сняты по приказу директора.

Доплаты и надбавки могут быть сняты или уменьшены досрочно по приказу директора в связи с прекращением выполнения дополнительных работ, а также в связи с перераспределением специального фонда.

5. Директору Учреждения доплаты или надбавки устанавливаются приказом руководителя Южного управления министерства образования и науки Самарской области в пределах имеющихся средств.

6. Экономия специального фонда может складываться из освободившихся средств, назначенных на доплаты педагогам, учитывающим квалификационную категорию или при отмене (уменьшении) надбавок и доплат в связи с досрочным прекращением выполнения дополнительных работ, а также в связи с перераспределением специального фонда. При таких условиях экономия специального фонда может направляться на премиальные выплаты стимулирующего характера.

## VI. Виды доплат и надбавок работникам учреждения

### 1. Виды доплат и надбавок работникам школы всех категорий.

№ п/п	Наименование должностей	Виды доплат, надбавок и выплат	Сумма
1	Учителя	за проверку письменных работ обучающихся:  - начальные классы - русский язык, литература - математика - иностранный язык - биология - химия - физика - география	от количества учебных часов  до 2000,00
		- за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.)	до 3000,00
		- за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника - за расширение зоны обслуживания - за увеличение объема выполняемых работ - выполнение возложенных обязанностей - совмещение должностей	по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ)  по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ)
		- за заведование методическими объединениями	по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ)

		- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;	в соответствии с законодательством
2	Все работники	- за вредные условия труда (по результатам спецоценки условий труда)	4% от оклада и фактически отработанные часы
3	Все работники	- за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника;  - за расширение зоны обслуживания - за увеличение объема выполняемых работ;  - за выполнение работ, непосредственно не входящих в круг должностных обязанностей работника;  - за совмещение должностей	по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ)  по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ)  по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ)  по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ)
4	Сторожа	- за работу в ночное время - за работу в выходные (праздничные) дни (по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в двойном размере)	35%
5	Все работники, заработанная плата которых ниже уровня МРОТ	- за доведение до уровня МРОТ	до 20000,00

**2. Виды компенсационных выплат работникам в структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования**

№ п/п	Наименование должностей	Виды доплат, надбавок и выплат	Размер
1	Все работники	- за вредные условия труда по результатам спецоценки	4% от оклада и фактически отработанные часы
2	Кухонным рабочим, машинистам по ремонту и стирке белья и спецодежды ,	- за вредные условия труда	от 4% до 12 % от оклада и фактически отработанные часы

	поварам		
3	Все работники	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника;</li> <li>- за расширение зоны обслуживания</li> <li>- за увеличение объема выполняемых работ;</li> <li>- за выполнение работ, непосредственно не входящих в круг должностных обязанностей работника;</li> <li>- за совмещение должностей</li> </ul>	<p>по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ)</p> <p>по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ)</p> <p>по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ)</p> <p>по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ)</p>
4	Сторожа	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за работу в ночное время</li> <li>- за работу в выходные (праздничные) дни (по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в двойном размере)</li> </ul>	35%
5	Всем работникам, заработанная плата которых ниже уровня МРОТ	— за доведение до уровня МРОТ	до 20000,00

**3. Виды компенсационных выплат работникам структурного подразделения, реализующего общеразвивающие программы дополнительного образования детей.**

п/п	Наименование должностей	Виды доплат	Размер
1	Все работники	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за расширение зоны обслуживания</li> <li>— за увеличение объема выполняемых работ</li> </ul>	по соглашению сторон. (ст. 151 ТК РФ)
2	Сторожа	- за работу в праздничные дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ
3	Сторожа	- за работу в ночное время	до 35 %
4	Все работники	за совмещение профессий (должностей)	в соответствии со ст 151. ТК РФ
5	Все работники	- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	по соглашению сторон в соответствии со ст 151. ТК РФ
6	Все работники	- за выполнение работ различной квалификации	В соответствии со ст.150 ТК РФ
7	Сторожа	за сверхурочную работу	по соглашению сторон в соответствии со ст

			152. ТК РФ
8	Педагог дополнительного образования	доплата педагогам дополнительного образования, осуществляющим на основании медицинского заключения индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.	20%
9	Все работники	-за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника	по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ)
10	Всем работникам, заработанная плата которых ниже уровня МРОТ	—за доведение до уровня МРОТ	до 20000,00

## **VII. Порядок выплаты материальной помощи.**

1. Экономия фонда оплаты труда может направляться на выплату материальной помощи.
2. Материальная помощь может выплачиваться работнику с целью оказания материальной поддержки и социальной защищенности в случаях непредвиденных семейных и других обстоятельств.
3. Материальная помощь может быть выплачена за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, работнику в следующих случаях:
  - тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение) или другим чрезвычайным обстоятельством в целях возмещения причиненного материального ущерба или вреда здоровью, а также физическим лицам, пострадавшим от террористических актов на территории РФ.
  - смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей)
  - длительное заболевание, требующее долгосрочного лечения, подтвержденное соответствующими документами.
4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.
5. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем Учреждения.
6. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.
7. Выплата материальной помощи производится на основании приказа руководителя Учреждения.

