

СОГЛАСОВАНО

Уполномоченный работниками  
Председатель профсоюзного комитета

В.П. Козлов

(подпись)

2014 г.

м.п.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ КО ПОО «Прибалтийский  
судостроительный техникум»

А. М. Власенко

(подпись)

2014 г.

м.п.

## ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда работников

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Калининградской области профессиональной образовательной организации «Прибалтийский судостроительный техникум» (далее по тексту Учреждение), реализующего образовательные программы среднего профессионального и дополнительного образования в соответствии с государственным образовательным стандартом.

Устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.2. Правовым основанием введения в Учреждении данной системы оплаты труда являются Закон РФ «Об образовании», глава 52, ст.144, 333 Трудового кодекса Российской Федерации, ~~Постановление Правительства Калининградской области от 21 мая 2007 года № 278~~, Закон Калининградской области «О внесении изменений и дополнений в Закон Калининградской области "О порядке управления и распоряжения государственной собственностью Калининградской области" (Принят Калининградской областной Думой пятого созыва 26 июня 2013 года), Постановление Правительства Калининградской области от 28 января 2009 г. № 18 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области, оплата в которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной системы оплаты труда», приказ министерства образования Калининградской области № 123/1 от 30.01.2009 года (с изменениями, внесенными приказом министерства образования Калининградской области от 31.12.2013 N 1312/1).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами (контрактами), соглашениями и другими локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области.

1.4. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Учреждения, его структурных подразделений.

## 2. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения (ФОТ) осуществляется в пределах объема средств, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования, утверждаемого ежегодно Законом Калининградской области исходя из размера утвержденного норматива на оплату труда и численности обучающихся, по состоянию на начало предыдущего учебного года с учетом повышающих коэффициентов или иной системой финансирования и за счет средств поступающих иной приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>). Доля базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>) определяется и утверждается директором Учреждения на текущий финансовый год. Доля стимулирующей части составляет не менее 20% и не более 50% фонда оплаты труда Учреждения.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ<sub>б</sub>) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения на указанный период, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (преподаватели);
- иные категории педагогических работников (мастер производственного обучения, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ и др.);
- административно-управленческий персонал (директор, его заместители, руководители структурных подразделений, главный бухгалтер, заведующий библиотекой, руководитель информационного центра и др.);
- учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, методист, техник-программист, специалист по кадрам, библиотекарь, лаборант, секретарь, экономист, специалист по развитию, администратор сети и др.);
- младший обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, уборщик и др.)

2.4. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание Учреждения самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТ<sub>б</sub>).

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются, с учетом уровня квалификации, профессиональной подготовки, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы.

2.6. Экономия по всем долям фонда заработной платы работников Учреждения автоматически пополняет стимулирующий фонд и распределяется в установленном порядке.

2.7. Размеры должностных окладов работников, выплат компенсационного и стимулирующего порядка устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными правовыми актами Учреждения.

### 3. Распределение доли фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ( $\Phi OT_{mn}$ )

3.1. Доля базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ( $\Phi OT_{mn}$ ) состоит из общей части ( $\Phi OT_o$ ) и специальной части ( $\Phi OT_{cn}$ ).

3.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ( $\Phi OT_o$ ), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, учебной нагрузки педагога в соответствии с учебным планом и численности обучающихся в группе.

3.3. Стоимость бюджетной образовательной услуги в Учреждении рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{mn} = \frac{\Phi OT_o \times 40}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + \dots + a_4 \times v_4) \times 52}$$

где:

$C_{mn}$  – стоимость бюджетной образовательной услуги;

$\Phi OT_o$  – общая часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

40 – количество учебных недель в году;

52 – количество календарных недель в году;

$a_1$  – количество обучающихся на первых курсах по специальностям;

$a_2$  – количество обучающихся на вторых курсах по специальностям;

$a_4$  – количество обучающихся на четвертых курсах по специальностям;

$v_1$  – годовое количество часов по базисному учебному плану по специальностям в группах;

$v_2$  – годовое количество часов по базисному учебному плану по специальностям в группах;

$v_4$  – годовое количество часов по базисному учебному плану по специальностям в группах;

3.4. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, осуществляется по формуле:

$$DO_y = C_{mn} \times H \times T \times A \times P,$$

где:

$DO_y$  – оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$C_{mn}$  – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

$H$  – количество обучающихся по предмету в каждой группе;

$T$  – количество часов по предмету в месяц в каждой группе (по учебному плану);

$A$  – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

$P$  – повышающий коэффициент за дифференциацию обучения при делении группы на подгруппы;

Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются:

1) за квалификационную категорию педагога (А);

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А)

предоставляют:

1)  $A = 1,15$  (для педагогических работников, имеющих высшую категорию);

2)  $A = 1,10$  (для педагогических работников, имеющих первую категорию);

3)  $A = 1,05$  (для педагогических работников, имеющих вторую категорию);

3.5. В случае если педагог ведет несколько предметов или его нагрузка по учебному плану в разных группах неодинакова, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО_y = C_{\text{мп}} \times (N_1 \times T_1 \times P_1 + N_2 \times T_2 \times P_2 + \dots + N_n \times T_n \times P_n) \times A$$

3.6. Специальная часть доли базовой части фонда для оплаты труда педагогических работников ( $\Phi OT_{\text{сн}}$ ), непосредственно осуществляющих учебный процесс обеспечивает:

- осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными нормативными актами, коллективным договором и иными локальными правовыми актами Учреждения.

3.7. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико – час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость. Аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя следующие виды работ:

- проведение уроков и подготовку к ним;
- оформление журнала и ведение документов диагностики освоения государственного стандарта обучающимися;
- индивидуальные консультации обучающихся и их родителей, участие в родительских собраниях;
- методическую работу;
- иные формы работы с обучающимися и их родителями (законными представителями).

#### 4. Распределение доли фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами ( $\Phi OT_{\text{шт.}}$ )

4.1 Штатные единицы Учреждения устанавливаются и утверждаются Директором, в пределах соответствующей доли фонда для оплаты труда работников.

4.2. Доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами Учреждения, определяется ежегодно на текущий финансовый год и распределяется по следующей формуле:

$$\Phi OT_{\text{шт}} = \Phi OT_{\text{ипр}} + \Phi OT_{\text{ауп}} + \Phi OT_{\text{всп}} + \Phi OT_{\text{моп}} + \Phi OT_{\text{спш}} + \Phi OT_{\text{по}}$$

где:

ФОТ<sub>шт</sub> - доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами;

ФОТ<sub>ипр</sub>; ФОТ<sub>по</sub> - доля фонда для оплаты труда *иных педагогических работников* (педагог дополнительного образования, педагог-психолог, преподаватель-организатор ОБЖ, руководитель физического воспитания и др.) и доля фонда для оплаты мастеров производственного обучения, обеспечивающих бесперебойное выполнение образовательной программы:

- организацию и проведение производственного обучения и производственной практики;
- организацию творческой и сопровождение проектной деятельности обучающихся;
- деятельность по здоровьесбережению;
- педагогическое сопровождение индивидуальных образовательных траекторий;
- другие направления внегрупповой воспитательной работы.

ФОТ<sub>ауп</sub> - доля фонда для оплаты труда *административно-управленческого персонала* (директор, заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий библиотекой);

ФОТ<sub>всп</sub> - доля фонда для оплаты труда *учебно-вспомогательного персонала* (бухгалтер, методист, техник-программист, специалист по кадрам, библиотекарь, лаборант, секретарь);

ФОТ<sub>моп</sub> - доля фонда для оплаты труда *младшего обслуживающего персонала* (рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, уборщик и др.)

ФОТ<sub>спш-специальная часть</sub> доли базовой части фонда для оплаты труда работников (ФОТ<sub>шт</sub>), предусмотренных штатными единицами для осуществления:

- выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными нормативными актами;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных коллективным договором и иными локальными правовыми актами.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих выплат, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальных размеров утверждаются локальными актами Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией в пределах, имеющихся средств на оплату труда работников.

4.4. Размер должностных окладов работникам определяется штатным расписанием Учреждения и зависит от качества, уровня квалификации и объемов выполняемых работ.

4.5. Размер должностного оклада, а также порядок и условия труда директора Учреждения устанавливается учредителем на основании приказа Министерства образования Калининградской области, трудового договора и соглашений к нему.

4.6. Размер должностных окладов заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается директором Учреждения на основании трудового

НЫМИ... свора и соглашения к нему, но не более 90% должностного оклада директора учреждения.

чиков  
тель-  
для  
йное

## 5. Распределение стимулирующей части. Условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

ной  
сти

ых

о  
й

у

5.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, в совершенствовании материально-технической базы, а также на привлечение и закрепление в Учреждении высококвалифицированных специалистов современного уровня.

5.2. Учреждение самостоятельно определяет и дважды в год (на 1 января и на 1 сентября текущего финансового года) закрепляет в локальных нормативных правовых актах Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.3. Утверждение Порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, и ее распределение производится Советом Учреждения, по представлению директора, с учетом мнения профсоюзной организации.

5.4. Условия, размеры и порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников Учреждения, определяются Учреждением самостоятельно и фиксируются в коллективном договоре или (и) других локальных актах Учреждения.

5.5. Источником средств, для выплат компенсационного и стимулирующего характера являются:

- утвержденные бюджетные ассигнования на текущий финансовый год, предусмотренные на оплату труда работников;
- средства, поступающие от приносящей доход деятельности, предусмотренные на оплату труда работников.

5.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также в пределах средств от приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников.

5.7. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются приказом директора Учреждения на календарный, учебный год, полугодие, квартал, месяц и распространяются на всех работников Учреждения.

5.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в процентах к должностным окладам, ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не утверждено федеральными законами или указами Президента РФ, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.9. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера максимальным размером не ограничиваются, если иное не утверждено федеральными законами или указами Президента РФ.

5.10. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время, и выплачиваются в сроки выплаты заработной платы.

5.11. Размер выплат ~~компенсационного~~ и стимулирующего характера, может быть снижен частично или полностью приказом директора при невыполнении одного или более указанных критериев:

- окончание срока действия выплат (надбавок и доплат);
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты (надбавки и доплаты);
- снижение качества работы, за которое были определены выплаты (надбавки и доплаты);
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которое были определены выплаты (надбавки и доплаты).
- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение штатной, финансовой дисциплины;
- предоставление недостоверной информации;
- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- и в других случаях.

5.12. Работникам могут быть не установлены выплаты стимулирующего характера.

## **6. Выплаты компенсационного характера**

6.1. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Приказом Министерства социальной политики и труда Калининградской области от 29 января 2009 года N 16.

6.2. Работникам Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. ст. 149 - 151 ТК РФ), при выполнении работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ), совмещении профессий (должностей) (ст. 151 ТК РФ), сверхурочной работе (ст. 152 ТК РФ), работе в ночное время (ст. 154 ТК РФ) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ).

№ п/п	Наименование выплаты	Категория работников	Размер (руб.)
1.	За совмещение профессий (должностей)	Все сотрудники	по соглашению сторон
2.	За расширение зоны обслуживания	Все сотрудники	по соглашению сторон
3.	Доплаты за сверхурочную работу и работу в праздничные и выходные дни;	Все сотрудники	согласно действующему законодательству ст. 152, 153 ТК РФ
4.	<i>Доплаты за работу в ночное время</i>	<i>Все сотрудники</i>	<i>согласно действующему законодательству ст. 152, 153 ТК РФ</i>

3. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику Учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

6.4. Размер выплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах средств на оплату труда работников Учреждения.

## 7. Условия, размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

7.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются за успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряженность, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

7.2. В целях поощрения работников Учреждения за эффективность выполняемой работы, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных Учреждениях Калининградской области, утвержденным Приказом Министерства социальной политики и труда Калининградской области от 29 января 2009 года N 16, работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

### 7.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда

Выплаты носят стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.).

В качестве факторов, определяющих сложность труда, выделяются:

- функции, составляющие содержание труда;
- сложность выполняемых работ;
- большой объем работ за меньший относительный временной интервал.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда в Учреждении, производятся посредством установления:



-надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде (далее за сложность и напряженность).

Выплата надбавки производится ежемесячно на основании приказа директора Учреждения, с учетом предложений руководителей структурных подразделений.

Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом:

- личного вклада работника в решение задач Учреждения;
- проведения работ, отличающихся новизной, большим объемом, оперативностью исполнения;
- качественного выполнения работ высокой напряженности и интенсивности (систематического выполнения срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания).
- организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;
- непосредственного участия в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.
- и других.

Максимальным размером надбавка не ограничивается.

Работникам может быть не установлена надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде.

#### 7.2.2. Выплата за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ призвана улучшить показатели качества работы сотрудников, и устанавливается на основе оценки результатов труда работников.

При осуществлении выплаты за качество выполняемых работ учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- и другие.

Критерии, по которым оценивается качество выполняемых работ, категория работников, которым назначается выплата, условия, и порядок оценки результатов их труда устанавливаются Положением о классном руководителе, Положением об оценке методической деятельности преподавателей, и (или) другими локальными актами Учреждения.

Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

Работникам может быть не установлена выплата за качество выполняемых работ.

### 7.2.3. Иные доплаты стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	Категория работников	Размер
1.	За классное руководство	Классные руководители групп	от 35,00 руб. за одного обучающегося
2.	За численность ведомых групп	Мастера производственного обучения	от 50,00 руб. за одного обучающегося
3.	За заведование учебными кабинетами (лабораториями) и мастерскими	Заведующие учебными кабинетами (лабораториями) и мастерскими	от 300,00 руб.
4.	За проверку письменных работ оплата основных часов по предметам производится с применением процентов:		
4.1.	<i>литература, математика, черчение, инженерная графика, русский язык</i>	Преподаватели	от 12%
4.2.	<i>иностранный язык, физика, допуски и технические измерения, техническая механика, расчеты и проектирование сварных конструкций</i>	Преподаватели	от 10%
4.3.	<i>биология, химия, экология материаловедение, техническое нормирование</i>	Преподаватели	от 8%
5.	За руководство предметной (цикловой) комиссией	Руководители ПЦК	от 1 000,00 руб.
6.	За ведение факультативов, кружков, секций	Преподаватели	от 6,00 руб. за одного обучающегося
7.	Доплата молодому специалисту	Педагогический персонал	от 1 000,00 руб.
8.	За ученую степень и знаки отличия в сфере образования:		
	Лицам, имеющим ученую степень кандидата наук, доктора наук		от 2000,00 руб.
	Лицам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения»		от 2 000,00 руб.
	Лицам, имеющим ведомственный знак «Почетный работник среднего профессионального образования»		от 2 000,00 руб.

№ п/п	Наименование выплаты	Категория работников	Размер
	Лицам, имеющим другие почетные звания		от 1 000,00 руб.

#### 7.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы

Премии могут выплачиваться Работникам Учреждения по результатам работы ежемесячно и (или) одновременно по представлению руководителя структурного подразделения.

В Учреждении устанавливаются следующие виды премий:

- по результатам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).
- за выполнение большого объема работ в сжатые сроки;
- за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за образцовое выполнение должностных обязанностей.

При определении размера премии учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премии не зависит от стажа работы, квалификационной категории, объема нагрузки.

Единовременные премии могут выплачиваться:

- при награждении почетной грамотой учредителя, иными ведомственными наградами, знаками отличия.
- при награждении почетной грамотой городского значения, иными знаками отличия города.
- за многолетний добросовестный труд и в связи с юбилейными датами Работника (50-летие, 55-летие; 60-летие; 65-летие; 70-летие; 75-летие)
- в связи с юбилейными датами учебного заведения;
- в связи с профессиональными праздниками (День Учителя);
- в связи с празднованием государственных праздников России (День защитника Отечества, Международный женский день).

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премирование Работников Учреждения осуществляется приказом директора.

Работники могут быть не представлены к премированию.

Премирование директора Учреждения производится по решению Учредителя в соответствии с приказом руководителя Министерства образования Калининградской области.

Количество и размер премий, выплачиваемых Работникам Учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

Премии начисляются за фактически отработанное время. Работникам, отработавшим неполное количество рабочих дней в отчетном периоде, премии начисляются пропорционально отработанному времени.

При начислении единовременных премий применяется принцип единообразного подхода ко всем сотрудникам.

#### 7.2.5. Социальные выплаты

С целью обеспечения социальных гарантий Работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь, которая, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях.

Размеры единовременной материальной помощи, устанавливаются исходя из наличия финансовых средств.

Оказание единовременной материальной помощи Работникам может осуществляться:

- в случае смерти близких родственников сотрудника (родители и дети сотрудника, муж (жена)).

- в случае смерти сотрудника в период его трудовых отношений с Учреждением материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).

- в случае тяжелого материального положения сотрудника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств);

- в связи с травмой или несчастным случаем на производстве;

- по состоянию здоровья работника (на лечение, операцию, покупку лекарств и т.д.)

- в связи с иными чрезвычайными обстоятельствами.

Материальная помощь так же может выплачиваться:

- при заключении брака;

- при рождении ребенка;

- в связи с юбилейными датами (50-летие, 55-летие; 60-летие; 65-летие; 70-летие; 75-летие);

- при выходе на пенсию по возрасту;

- при уходе в очередной отпуск;

- на приобретение санаторно-курортных путевок.

Основанием для рассмотрения вопроса о выделении сотруднику единовременной материальной помощи является заявление сотрудника, с указанием вида предусмотренной материальной помощи и приложением документов, подтверждающих обоснованность выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника в пределах фонда оплаты труда.

При начислении социальных выплат применяется принцип единообразного подхода ко всем сотрудникам.