

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №16 г. Выборга»
(МБДОУ «Детский сад №16 г.Выборга»)

ПРИНЯТО На Общем собрании работников МБДОУ «Детский сад №16 г.Выборга», протокол от 29.08.2022г. №3	УТВЕРЖДЕНО приказом заведующего МБДОУ «Детский сад №16 г.Выборга» от 29.08.2022г №108/ОД
--	---

**Положение об оплате труда и
стимулировании работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад №16 г.Выборга»**

2022г

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16 г. Выборга» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановления администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 21.07.2021 г. № 2689 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности» в новой редакции.

1.2. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16 г.Выборга» (далее – Учреждение).

1.3. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решении совета депутатов муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области» от 25.02.2020 № 40, решении совета депутатов муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области от 25.02.2020 № 25, Постановлении администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 21.07.2021 г. № 2689 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности» в новой редакции:

СДО - средний минимальный уровень должностного оклада работников, относимых к основному персоналу Учреждения;

- КПЭ, критерии оценки деятельности - показатели эффективности и результативности деятельности Учреждения (работника) и (или) критериев оценки деятельности Учреждения (работника);

1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения и обязательно к исполнению всеми участниками образовательных отношений.

1.5. Настоящее Положение согласовывается с выборным органом управления Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.6. Настоящее Положение действует до принятия нового.

2.Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением заведующего Учреждения) устанавливаются приказом заведующего Учреждения (локальным нормативным актом), а заведующего Учреждением – распоряжением (приказами) комитета образования администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области с учетом требований и особенностей, установленных Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности» в новой редакции, утвержденных Постановлением администрации

муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 21.07.2021 г. № 2689.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением заведующего, заместителей заведующего, главного бухгалтера Учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке муниципальной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается

2.3. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности» в новой редакции, утвержденных Постановлением администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 21.07.2021 г. № 2689, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается

2.4. При расчете должностных окладов межуровневые коэффициенты устанавливаются согласно **Приложению № 1** к настоящему Положению;

2.5. Штатное расписание Учреждения утверждается заведующим и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих Учреждения.

2.6. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется:

- за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом применяемого межуровневого коэффициента.

2.7. К должностному окладу педагогическим работникам может быть установлена надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка в % от должностного оклада
Педагогические работники	высшая категория	30
	первая категория	20

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.8. Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности Учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или), Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и

муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности» в новой редакции, утвержденных Постановлением администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 21.07.2021 г. № 2689, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Почетное звание «Почетный учитель Ленинградской области»;	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.9. Должностной оклад заведующего Учреждения устанавливается распоряжением (приказами) комитета образования администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу Учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления Учреждением.

Установление должностного оклада заведующего Учреждением сверх минимального уровня должностного оклада руководителя, осуществляется в порядке, установленном распоряжением (приказами) комитета образования администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области.

2.10. Должностные оклады по должностям заместителей заведующего Учреждением, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в размере:

- 90% минимального уровня должностного оклада заведующего Учреждения – для заместителей заведующего Учреждения;
- 80% минимального уровня должностного оклада заведующего Учреждения – для главного бухгалтера Учреждения.

2.11. Величина СДО подлежит пересчету в случае:

изменения расчетной величины, в соответствии с решением совета депутатов муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области «О бюджете муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области на соответствующий год и плановый период» и решением совета депутатов муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области «О бюджете муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области на соответствующий год и плановый период»;

изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание Учреждения, изменения штатного расписания Учреждения – не более 2-раз в год по состоянию на 1 сентября и (или) 1 января каждого календарного года.

2.12. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности Учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда заведующего и устанавливается для Учреждения в следующем размере:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
III	2,50

2.13. Распределение Учреждения по группе по оплате труда заведующего и коэффициента масштаба управления для Учреждения ежегодно утверждаются распоряжением (приказами) комитета образования администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

3. Суммированный учет рабочего времени.

3.1. По профессии «сторож» в Учреждении введен суммированный учет рабочего времени, учетный период – год.

3.2. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиком работы.

4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются приказом заведующего по Учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работников.

4.2. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

4.3. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством с учетом особенностей, установленных настоящим Положением.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.4. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

Работа в ночное время работникам - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

4.5. Размеры компенсационных выплат работникам Учреждения, занятым на работах с особыми условиями труда (в специальных коррекционных группах для детей с ограниченными возможностями здоровья различной направленности, а также для групп, где находятся дети с ограниченными возможностями здоровья (далее – дети с ОВЗ) устанавливается следующим образом:

Должность	Размер компенсационной выплаты
Учитель-логопед	20%
Педагог-психолог	20%
Воспитатель группы компенсирующей направленности	20%
Воспитатель группы комбинированной направленности	Пропорционально доле детей с ОВЗ от общей численности
Младший воспитатель группы компенсирующей направленности	20%
Младший воспитатель группы комбинированной направленности	Пропорционально доле детей с ОВЗ от общей численности
Музыкальный руководитель групп компенсирующей направленности	20%
Инструктор по физическому воспитанию групп компенсирующей направленности	20%
Музыкальный руководитель групп комбинированной	Пропорционально доле детей

направленности	с ОВЗ от общей численности
Инструктор по физическому воспитанию групп комбинированной направленности	Пропорционально доле детей с ОВЗ от общей численности

5. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

5.1. Выплаты стимулирующего характера работников устанавливаются и осуществляются в соответствии с настоящим Положением, утвержденным локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Общий объем стимулирующих выплат по Учреждению согласовывается с Комитетом образования администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

5.3. Стимулирующие выплаты заведующему Учреждения, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- в) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

Стимулирующие выплаты заведующему Учреждения устанавливаются в соответствии с действующим Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям учреждений муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области, подведомственных комитету образования администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области; устанавливаются в абсолютной величине (в рублях) и утверждаются распоряжением Комитета образования администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области.

5.4. **Премиальные выплаты по итогам работы** могут осуществляться:

- заведующему Учреждения – по итогам работы Учреждения – в соответствии с распоряжениями (приказами) комитета образования администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области;

- работникам Учреждения - по итогам работы конкретного работника в соответствии с настоящим Положением.

5.5. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы работника – ежемесячно.

5.6. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц конкретного работника определяется на основе фактического достижения плановых значений критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, согласно занимаемой должности (профессии) (далее – оценочный лист) (**Приложение №2**) (далее – КПЭ, критерии показателей эффективности).

В отношении каждого работника установлено не более десяти критериев оценки деятельности. Для заведующего Учреждения – не более 15 критериев оценки деятельности.

5.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

5.8. За время нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности премиальные выплаты по итогам работы не начисляются.

5.9. При оценивании эффективности деятельности работника, работнику может быть установлена **стимулирующая надбавка по итогам работы**, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

5.10. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на следующий квартал в процентах к должностному окладу пропорционально отработанному времени - по итогам работы за отчетный (предыдущий) квартал.

5.11. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе критериев оценки деятельности (**Приложение №3**), устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

5.12. Оценка фактического достижения плановых значений критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, для определения размера стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется Комиссией с учетом мнения представительного органа работников.

5.13. Результаты оценки фактического достижения плановых значений критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников – членами Комиссии Учреждения, до заведующего Учреждением – приказами (распоряжениями) Комитета образования администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области.

5.14. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц) и стимулирующей надбавки по итогам работы, критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

5.15. **Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ** работникам Учреждения осуществляются по решению заведующего Учреждения, а для заведующего Учреждения – по решению уполномоченного органа распоряжениями (приказами) комитета образования администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области.

5.16. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам Учреждения утверждаются приказом заведующего Учреждения по итогам выполненных особо важных (срочных) работ и устанавливаются в абсолютной величине (рублях).

Их конкретный размер устанавливается заведующим Учреждения с учетом мнения представительного органа Учреждения и Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам (**Приложение № 4**).

5.17. Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам Учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников Учреждения в целом за календарный год.

5.18. Суммарный по Учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ не может превышать 100 процентов базовой части заработной платы всех работников Учреждения в целом за календарный год.

5.19. **Премиальные выплаты к значимым датам (событиям)** выплачиваются работникам только по основной должности в следующих случаях:

- к профессиональному празднику «День воспитателя и всех дошкольных работников»- 50 процентов от должностного оклада работника к заработной плате.

Премиальная выплата к профессиональному празднику «День воспитателя и всех дошкольных работников» выплачивается работникам за фактически отработанные дни, включая дни ежегодного основного оплачиваемого отпуска за предыдущий учебный год.

- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет) — 20 процентов от должностного оклада работника к заработной плате;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, - 30 процентов от должностного оклада работника к заработной плате.

- в связи с награждением государственными наградами органов местного самоуправления – 10 процентов от должностного оклада.

5.20. Суммарный по Учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

5.21. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Наличие у работника дисциплинарного взыскания является основанием для отмены стимулирующих выплат этому работнику на период действия дисциплинарного взыскания.

5.22. Решение об установлении работникам стимулирующих выплат принимается на заседании Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам, оформляется протоколом, утверждается приказом заведующего Учреждением.

6. Порядок работы Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам

6.1. В целях определения объективности (обоснованности) установления, изменения, приостановления или лишения стимулирующих выплат работникам Учреждения, создается Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад №16 г.Выборга» (далее – Комиссия). Состав Комиссии утверждается распоряжением заведующего Учреждением на начало учебного года. Срок действия Комиссии – 1 учебный год.

6.2. Дни заседания Комиссии - 21 и 22 число каждого месяца. Если дни заседания Комиссии выпадают на выходные дни, то заседания проводятся до выходных дней.

6.3. Суммы стимулирующих выплат за текущий месяц предоставляются главным бухгалтером Учреждения в виде Справки (**Приложение № 5**) на заседание Комиссии для распределения членами Комиссии.

6.4. Фактическая оценка критериев деятельности каждого работника установленным критериям оценки деятельности по каждой профессии, отражается в оценочном листе за период работы с 21 числа предыдущего месяца до 20 числа текущего месяца.

Оценочный лист содержит следующую информацию:

- фактически достигнутые значения по критериям оценки деятельности, установленные настоящим Положением;
- набранная сумма баллов.

6.5. «Стоимость» одного балла по Учреждению утверждается ежемесячно и рассчитывается как частное от размера фонда премиальной выплаты по итогам работы по категориям работников и суммы набранных баллов (после оценки Комиссии) по категориям работников.

6.6. Размер премиальных выплат по итогам работы каждого работника Учреждения, зависит от количества набранных баллов по установленным настоящим Положением показателям критериев эффективности деятельности, и определяется исходя из «стоимости» одного балла по следующему алгоритму:

- количество баллов по показателям эффективности деятельности = итог баллов;
- итог баллов * «стоимость» одного балла по категории работника = премиальная выплата по итогам работы.

6.7. Оценивание индикаторов критериев оценки деятельности производятся по следующему алгоритму:

- все работники Учреждения самостоятельно, ежемесячно до 20 числа включительно, заполняют оценочный лист: работник в соответствии с критериями оценки деятельности проводит самооценку, в оценочном листе проставляет баллы для расчета премиальной выплаты по итогам работы и сдает оценочный лист ответственному лицу за заполнение оценочных листов по категориям работников (**Приложение №6**).
- ответственные лица за заполнение оценочных листов проставляют свою оценку критериев деятельности каждого конкретного работника в зависимости от достигнутых результатов работы работника, и приносят оценочные листы на заседание Комиссии;
- ежемесячно до 21 числа месяца на Комиссию предоставляется справочная информация по посещаемости и заболеваемости воспитанников за текущий месяц по всем возрастным

группам, справочная информация о ведении личных сайтов и открытых групп в сети Интернет педагогами Учреждения, справочная информация о наличии или отсутствии задолженности по родительской плате на группах;

- ежемесячно до 21 числа месяца в Комиссию предоставляются Журналы контроля, аналитические справки по результатам внутреннего мониторинга, Служебные записки, Докладные записки и т.п. – за оцениваемый период;
- Комиссия проводит оценку критериев деятельности каждого работника и производит расчет премиальных выплат по итогам работы. Расчетный размер премиальных выплат по итогам работы производится персонально по каждому работнику. При обнаружении необоснованного оценивания работником своих заслуг, Комиссия вправе, обосновав свое решение, аннулировать эти баллы, ознакомив работника под личную подпись с принятым решением;
- Комиссия принимает решение об установлении премиальных выплат по итогам работы путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов Комиссии;
- решение Комиссии оформляется протоколом;
- на основании протокола заведующий Учреждением издает приказ об установлении премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения за текущий месяц;
- с момента оформления оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности; основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленным настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.; апелляция работников по другим основаниям Комиссией не принимается и не рассматривается;
- Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника; в случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания в следующем месяце.

6.8. В случае не предоставления работником в указанные сроки оценочного листа, Комиссия оставляет за собой право установить критерии эффективности деятельности работника на своё усмотрение. О чём делается соответствующая запись в оценочном листе.

6.9. В случае увольнения работника, ухода в любые виды ежегодных оплачиваемых отпусков (ежегодного основного оплачиваемого отпуска, учебного отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска) ранее дня заседания Комиссии, работник предоставляет заполненный оценочный лист ответственному лицу за заполнение оценочных листов по категориям работников. Ответственное лицо за заполнение оценочного листа проставляет свою оценку критериев деятельности работника в зависимости от достигнутых результатов работы работника в период с 20 числа предыдущего месяца до дня увольнения включительно (дня ухода в отпуск и т.п.), и приносят оценочный лист на ближайшее заседание Комиссии. Премияльную выплату по итогам работы увольняющийся работник (или работник, уходящий в отпуск) получит в ближайшую выплату заработной платы всем работникам Учреждения.

7. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

7.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующий Учреждения в соответствии с настоящим положением и на основании письменного заявления работника.

7.2. Материальная помощь выплачивается работнику в размере 5 000,00 рублей при наличии экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- в связи со смертью (гибелью) супруга (супруги) или близкого родственника, а также лица, находящегося на иждивении, на основании копии свидетельства о смерти, свидетельства о заключении брака и документов, подтверждающих родство с умершим (находящимся на иждивении);
- в связи с выходом на пенсию;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);