

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего  
МБДОУ «Детский сад «Радуга»

от 01.10.2019 № 269

Заведующий  Е.А.Блохина

## ПОЛОЖЕНИЕ

### «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Радуга»»

#### 1. Общие положения

1.1. Положение об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Радуга» (далее - Положение) разработано в соответствии с решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 № 1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова», постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 № 3640 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Тамбова».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Радуга» (далее - учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия оплаты труда, включая размер должностных окладов, ставок заработной платы по должности по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, выполнивших норму труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

Работникам учреждения, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и не выполнившим нормы труда в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой по гибкому графику; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях не полного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; иными, не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат),



устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда.

1.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей должностного оклада, ставки заработной платы по должности, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, повышающих коэффициентов, иных единовременных выплат о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры окладов работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам устанавливаются в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младший воспитатель) - 6380 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня» (делопроизводитель) - 5582 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» (заведующий хозяйством, шеф-повар) - 6380 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» (уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, дворник, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар 2-3 разряда) - 5582 руб.;
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» (повар 4-6 разряда) - 6380 руб.;
- по должностям, не включённым в профессиональные квалификационные группы специалист по охране труда – 8000 руб.

2.2. Размеры ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, педагог дополнительного образования) устанавливаются в размере 8000 руб.

2.3. Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в размере **14 438,4** руб.

2.4. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладу с образованием должностного оклада устанавливается в следующих размерах:



- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

второй квалификационный уровень (заведующий хозяйством) - 0,10;

третий квалификационный уровень (шеф-повар) - 0,15;

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

второй квалификационный уровень (повар 6 разряда) - 0,10;

- по должностям, не включённым в профессиональные квалификационные группы:  
специалист по охране труда – 0,20.

2.5. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к ставке заработной платы, с образованием ставки заработной платы по должности по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников устанавливается в следующих размерах:

первый квалификационный уровень (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) - 0,20;

второй квалификационный уровень (педагог дополнительного образования) - 0,30;

третий квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог) - 0,40;

четвертый квалификационный уровень (учитель-логопед, старший воспитатель) - 0,50;

2.6. Индексация размеров окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области.

2.7. Для работников учреждения предусматривается установление к должностному окладу, ставке заработной платы по должности повышающих коэффициентов: за квалификационную категорию, за почетное звание, за ученую степень, по занимаемой должности.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов приведены в разделе 3 настоящего положения.

2.8. Для работников учреждения предусматривается установление стимулирующих выплат к должностному окладу, ставке заработной платы по должности. Размеры и условия установления стимулирующих выплат к должностному окладу, ставке заработной платы по должности приведены в разделе 5 настоящего положения.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда.

2.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе 4 настоящего Положения.

2.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения к должностному окладу, ставке заработной платы по должности в процентном отношении в зависимости от занятости.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения к должностному окладу, ставке заработной платы по должности в процентном отношении в зависимости от занятости в следующих случаях:

- за интенсивность и высокие результаты работы,

- за выслугу лет,

- по итогам работы за месяц работникам (кроме педагогических и младших воспитателей),

- по итогам работы за месяц заместителю руководителя;

- премии по итогам работы за год для всех работников.

В абсолютных размерах в следующих случаях:

- за выполнение особо важных и срочных работ для всех работников;

- по итогам работы за месяц педагогическим работникам;



- по итогам работы за месяц младшим воспитателям.

### 3. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов

Для работников учреждения к должностному окладу, ставке заработной платы по должности, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

3.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции в размере:

- 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

- 0,20 - при наличии первой квалификационной категории.

Выплата повышающего коэффициента за квалификационную категорию осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются приказом руководителя учреждения.

3.2. Работникам учреждения, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Отличник», «Почетный работник» либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения) и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя учреждения.

3.3. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности устанавливается повышающий коэффициент:

- кандидат наук - 0,10;

- доктор наук - 0,20.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший воспитатель», устанавливается работнику с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда в размере 0,09.

Повышающий коэффициент устанавливается со дня принятия на работу по занимаемой должности «старший воспитатель» и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя учреждения.

3.5. Повышающие коэффициенты, указанные в данном разделе Положения устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы по должности и не образуют новый должностной оклад, новую ставку заработной платы.

Повышающие коэффициенты педагогическим работникам устанавливаются к ставкам заработной платы по должности с учетом фактического объема учебной и (или) педагогической работы.

## 4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты



компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), - в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится из расчета стоимости за один час работы. Порядок расчета установлен в разделе 7 настоящего Положения.

4.1.5. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.6. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы по должности работников в процентном отношении или в абсолютных размерах в соответствии с занятостью, если иное не установлено Федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

## **5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления**

5.1. В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников учреждений может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премии по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за год (учебный, календарный).



5.1.1. **Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливаются для каждой из категорий работников в соответствии с критериями согласно приложению №1 к настоящему Положению.

5.1.2. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении 1 балл - 1% или в абсолютных размерах по решению комиссии по оценке эффективности деятельности различных категорий работников на основе применения демократических процедур.

5.1.3. Механизм определения конкретного размера данной стимулирующей выплаты предусматривает первоначальную самооценку каждым из работников своей деятельности за предыдущий учебный год по критериям, подобранным в соответствии с особенностями деятельности работников каждой из профессиональных групп.

5.1.4. После сбора информации о проведенной самооценке комиссия по стимулирующим выплатам определяет достоверность полученных сведений и определяет количество набранных работником баллов.

5.1.5. Набранные баллы переводятся в проценты и устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (ставкам заработной платы по должности) с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников на новый учебный год с 01.09 текущего года по 31.08. следующего года.

5.1.6. Данные работы Комиссии оформляются протоколом и являются основаниями для издания заведующим приказа об установлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работ на учебный год.

5.1.7. Стимулирующие выплаты за эффективность и высокие результаты работ для работников, вновь принятых в текущем году, назначаются по конкретным результатам работы в течение первых двух недель после вступления на должность, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда.

5.2. **Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет** устанавливаются всем работникам учреждения в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по должности. Размеры стимулирующих выплат в зависимости от выслуги лет изложены в приложении №2 к настоящему Положению.

В случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту его основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

5.3. **Выплата единовременных премии работникам учреждения за выполнение особо важных и срочных работ** осуществляется по итогам их выполнения в абсолютных размерах (рублях).

Критерии для установления размеров премий за выполнение особо важных и срочных работ изложены в приложении №3 к данному Положению.

5.4. **Установление премии по итогам работы за месяц педагогическим работникам**

5.4.1. Для оценки эффективности деятельности педагогических работников на основе применения демократических процедур для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера по итогам работы за месяц педагоги заполняют «Лист оценки результативности деятельности педагогических работников МБДОУ «Детский



сад «Радуга» (далее Лист оценки) в соответствии с критериями, изложенными в приложении № 4 к данному Положению для следующих категорий: воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, учитель-логопед и педагог-психолог.

5.4.2. Лист оценки заполняется педагогами не позднее 25 числа каждого месяца по итогам работы за текущий месяц. Выраженность параметров в нем отражается в баллах.

5.4.3. Комиссия рассматривает заполненные Листы оценки и приложенные к ним материалы, обосновывающие набор баллов по каждому параметру, устанавливая правомерность выставленных педагогами баллов. После голосования по каждой кандидатуре комиссия подсчитывает общую сумму баллов всех педагогов и определяет стоимость одного балла на текущий месяц, исходя из объемов оставшихся стимулирующих выплат после выполнения необходимых начислений (социальных, компенсационных, стимулирующих выплат) по формуле:

$$\text{СтБ} = \frac{\text{ПФОТп}}{\text{ОСБп}}, \text{ где } \text{СтБ} - \text{ стоимость одного балла в рублях,} \\ \text{ПФОТп} - \text{ стимулирующий фонд оплаты,} \\ \text{труда на текущий месяц в рублях,} \\ \text{ОСБп} - \text{ общая сумма баллов, набранных} \\ \text{всеми педагогами.}$$

5.4.4. Конкретный размер стимулирующей выплаты (премии) для каждого педагогического работника определяется по формуле:

$$\text{РПп} = \text{СтБ} \times \text{Сбп}, \text{ где РПп} - \text{ размер стимулирующей выплаты (премии)} \\ \text{конкретного педагога в рублях,} \\ \text{СтБ} - \text{ стоимость одного балла в рублях,} \\ \text{Сбп} - \text{ сумма балла конкретного педагога.}$$

5.4.5. В соответствии с рассчитанными результатами секретарь Комиссии оформляет протокол, к которому прикладывает Листы оценки педагогов и расчет суммы стимулирующих выплат для каждого из них на месяц.

5.4.6. На основании протокола заседания Комиссии заведующий издает приказ об установлении стимулирующих выплат (премии) педагогическим работникам за месяц в абсолютных размерах (рублях).

### 5.5. Установление премии по итогам работы за месяц заместителю заведующего.

Премия заместителю заведующего по итогам работы за месяц осуществляется на основе оценки деятельности комиссией по оценке эффективности деятельности различных категорий работников на основе применения демократических процедур для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (далее Комиссия) по следующему алгоритму:

5.5.1. По итогам работы за месяц заместитель заведующего заполняет «Лист оценки результативности деятельности» (далее Лист оценки) для принятия решения об установлении выплат стимулирующего характера по итогам работы за месяц в соответствии с критериями, изложенными в приложении № 5 к данному Положению.

5.5.2. Лист оценки заполняется заместителем не позднее 25 числа каждого месяца по итогам работы за текущий месяц. Выраженность параметров в нем отражается в баллах, соответствующих каждому из критериев оценки эффективности работы.

5.5.3. Комиссия рассматривает заполненный Лист оценки и приложенные к нему материалы, обосновывающие набор баллов по каждому параметру, устанавливая правомерность выставленных заместителем заведующего баллов. После голосования по комиссии принимает решение о стимулировании работников и оформляет данное решение протоколом.



5.5.4. Конкретные размеры стимулирующих выплат (премии за месяц) определяются в процентах при соотношении: 1 балл – 1% стимулирующих выплат.

5.5.5. На основании протокола заседания Комиссии заведующий издает приказ об установлении стимулирующих выплат (премии) на месяц в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (ставкам заработной платы по должности) с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников или в абсолютных размерах.

#### **5.6. Установление премии по итогам работы за месяц младшим воспитателям.**

Стимулирующие выплаты младшим воспитателям по итогам работы за месяц (премия) устанавливается на основе оценки их деятельности комиссией по оценке эффективности деятельности различных категорий работников на основе применения демократических процедур для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (далее Комиссия) по следующему алгоритму:

5.6.1. По итогам работы за месяц младшие воспитатели заполняют «Лист оценки результативности деятельности младших воспитателей МБДОУ детского сада «Радуга» (далее Лист оценки) для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера по итогам работы за месяц в соответствии с критериями, изложенными в приложении № 6 к данному Положению.

5.6.2. Лист оценки заполняется младшими воспитателями не позднее 25 числа каждого месяца по итогам работы за текущий месяц. Выраженность параметров в нем отражается в баллах, соответствующих каждому из критериев оценки эффективности работы.

5.6.3. Комиссия рассматривает заполненные Листы оценки, устанавливая правомерность выставленных младшими воспитателями баллов. После голосования по каждой кандидатуре комиссия подсчитывает общую сумму баллов всех младших воспитателей и определяет стоимость одного балла на текущий месяц по формуле:

$$\text{СтБ} = \frac{\text{ПФОТп}}{\text{ОСБп}}, \text{ где } \text{СтБ} - \text{стоимость одного балла в рублях,} \\ \text{ПФОТп} - \text{стимулирующий фонд оплаты,} \\ \text{труда на текущий месяц в рублях,} \\ \text{ОСБп} - \text{общая сумма баллов, набранных} \\ \text{всеми младшими воспитателями}$$

5.6.4. Конкретный размер стимулирующей выплаты (премии) для каждого работника определяется по формуле:

$$\text{РПп} = \text{СтБ} \times \text{Сбп}, \text{ где РПп} - \text{размер стимулирующей выплаты (премии)} \\ \text{конкретного младшего воспитателя в рублях,} \\ \text{СтБ} - \text{стоимость одного балла в рублях,} \\ \text{Сбп} - \text{сумма балла конкретного младшего воспитателя.}$$

5.6.5. В соответствии с рассчитанными результатами секретарь Комиссии оформляет протокол, к которому прикладывает Листы оценки младших воспитателей и расчет суммы стимулирующих выплат для каждого из них на месяц.

5.6.6. На основании протокола заседания Комиссии заведующий издает приказ об установлении стимулирующих выплат (премии) младшим воспитателям на месяц в абсолютных размерах (рублях).

#### **5.7. Установление стимулирующих выплат по итогам работы за месяц другим категориям работников.**

5.7.1. Работникам учреждения выплачивается премия по итогам работы за месяц в соответствии с критериями и определенными к ним процентами, изложенными в приложении № 7 к настоящему Положению.



5.8. Работникам учреждения может выплачиваться премия по итогам работы за год (учебный, календарный).

Размер премии по итогам работы за год составляет до 50% от должностного оклада, ставки заработной платы по должности. Критерии, учитываемые при определении размера премии за год(учебный, календарный), изложены в приложении № 8 к настоящему Положению.

Основанием для выплаты работнику премии за год является представление заместителя заведующего, старшего воспитателя.

5.9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения должностных окладов, ставок заработной платы, ставок заработной платы по должности, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат.

#### **6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления**

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.2. выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника, начисляемое в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.3. суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения в соответствии с абзацем первым статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.4. дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения, начисляемая в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.5. денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может быть установлена выплата социального характера - материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами, за многолетний и добросовестный труд.

Размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов, ставок заработной платы по должности работника.

Конкретный размер материальной помощи устанавливается на основании решения комиссии по оплате труда работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения.

6.3. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1 настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.