

Согласовано:
Уполномоченный детского дома

 Н.А. Денисова

« 30 » августа 2024г.

Утверждаю
Директор


Е.Б. Вансович

« 30 » августа 2024г.



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ И КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ СОТРУДНИКАМ ГКУ ВО «ВЛАДИМИРСКИЙ ДЕТСКИЙ ДОМ им.К. ЛИБКНЕХТА»

Принято на заседании Совета
трудоого коллектива
Протокол № от «30» августа 2024г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда, развития творческой инициативы, повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров. Положение разрабатывается администрацией детского дома по согласованию с профсоюзным комитетом либо уполномоченным лицом учреждения, принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается руководителем учреждения

1.2. Положение разработано на основании

- Трудового Кодекса Российской Федерации
- Закона РФ «Об образовании» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Бюджетного кодекса РФ.

- Постановлением Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования Владимирской области».

1.3. Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ.

1.4. Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Государственного Комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. №579.

1.5. Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

2. Выплаты компенсационных характера

2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

2.3. Компенсационные выплаты включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ночное время) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются: 4, 8, 12 % оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий

труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Государственного Комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. №579 и Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ.

2.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 ТК РФ. К указанным выплатам относятся:

- **доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за расширение зон обслуживания**

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- **доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.**

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

При исполнении обязанностей работником более высокооплачиваемой должности выплачивается разница между фактическим окладом и окладом замещающего работника.

- **доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни**

Производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной или часовой тарифной ставки.

Работникам, получающим оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- **доплата за работу в ночное время**

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 35% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

- **повышенная оплата сверхурочной работы**

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах от должностного оклада заработной платы работников или денежном выражении.

3.2. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Надбавки устанавливаются как основным работникам, так и совместителям, в зависимости от конкретной разовой работы, надбавки могут носить постоянный характер или разовый.

Стимулирующие выплаты устанавливаются директором учреждения в пределах фонда оплаты труда по результатам деятельности работника, показанию результативности работы конкретного работника, а также на основании предложений заместителей директора, главного бухгалтера.

3.4. Всем сотрудникам учреждения, согласно приказу директора может быть выплачена стимулирующая выплата в суммарном выражении за:

- Высокий уровень исполнительской дисциплины;
- Выполнение особо важных, срочных работ.

4. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на срок не более одного года.

4.2. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада за выполнение плановых работ надлежащего качества и в срок. (Приложения № 1,6-9)

4.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы характеризуются степенью напряженности в процессе труда и устанавливаются за:

- высокую результативность работы;
- за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы организации;

4.4. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работникам производятся на основании приказа директора и протокола СТК.

4.5. Допускается снижение размера или лишение ежемесячной выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, установленной работнику, по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов;
- некачественное, несвоевременное выполнение работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений;
- нарушение сроков предоставления установленной отчетности, предоставление недостоверной информации;
- несоблюдение трудовой дисциплины.

5. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

5.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (Приложение № 1,6-9).

5.2. Инструменты оценки деятельности (критерии) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

5.3. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работникам в процентах от должностного оклада и занимаемой ставки за норму часов работы за ставку заработной платы.

5.4. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производиться не чаще одного раза в квартал по результатам аналогичного предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности, деятельности работников организации.

5.5. Оценка эффективности деятельности работников проводится комиссией из числа представителей членов СТК, уполномоченного по учреждению.

5.6. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами.

5.7. На основании протокола заседания комиссии директор издает приказ о назначении размера выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

Перерасчет размера выплаты за эффективность деятельности руководителя образовательной организации производиться на основании соответствующего приказа Министерства образования и молодежной политике по Владимирской области.

6. Порядок, условия и размеры премиальной выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год

6.1. **Премиальная выплата** по итогам работы за месяц, квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

6.2. Премияльная выплата по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда на основании приказа директора и протокола СТК.

6.3. Премияльная выплата по итогам работы за месяц, квартал, год производится за фактически отработанное время в период за который выплачивается премия.

6.4. Премияльная выплата по итогам работы за месяц, квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

6.5. Перечень показателей и условий, для премирование работников организации:

- Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- Проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- Соблюдение служебной дисциплины. Умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

6.6. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год до 90 %:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов;
- некачественное, несвоевременное выполнение планов работы. Постановлений, распоряжений, решений, поручений;
- нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации;
- несоблюдение трудовой дисциплины.

6.7. Всем сотрудникам учреждения, согласно приказу директора может быть выплачена премия в суммарном выражении или в процентах от оклада.

7. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера учреждения

7.1. На заместителей руководителя и главного бухгалтера распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением. Размеры надбавок определяются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в пределах от средств фонда оплаты труда учреждения, на основании приказа директора и протокола СТК (Приложение № 2-5)

8. Оплата труда директора

8.1. Заработная плата директора детского дома состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад директора детского дома определяется трудовым договором и устанавливается в % отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу детского дома, в пределах установленного фонда оплаты труда.

8.3. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются директору приказом Министра образования и молодежной политики в

соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

9. Иные выплаты

9.1. Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

9.2. Работникам может выплачиваться материальная помощь в соответствии с коллективным договором или иным локальным нормативным актам учреждения, утвержденным работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда:

- к юбилейной дате 50, 55 и далее кратно пяти лет;
- при рождении детей, при наличии свидетельства о рождении;
- в связи со смертью близкого родственника (мать, отец, супруги, дети) при наличии соответствующего документа;
- при длительном больничном;
- при дорогостоящем лечении, при наличии медицинского документа;
- трудная жизненная ситуация.

9.3. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора с указанием конкретного размера материальной помощи.

9.4. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника, написанного на имя директора.

9.5. Максимальный размер материальной помощи не может превышать 2-х должностных окладов на каждого работника.

Критерии и показатели за интенсивность труда и высокие показатели результатов работы, за качество выполняемой работы работников бухгалтерии, заведующего складом, инженер-программист, специалист по кадрам, делопроизводитель.

Направление	Наименование критериев, показателей	% от должностного оклада
За качество выполняемой работы	Наличие информационного наполнения сайта учреждения	15
	Наличие информации в интернет ресурсах(VK,OK, сферум)	15
	Своевременное размещение информации (ЕГИСО, БАРС, bas.gov.ru)	10
	Ведение интернет площадок (Меркурий, Честный знак)	10 (за каждый)
	Ведение ЕИС	40
	Ведение ЕГИЗ	10
	Ведение МОРФ	10
	Ведение ВУС	100
	Ведение архива	100
	Соблюдение сроков хранения и реализации пищевой продукции	50
	Надлежащее и своевременное соблюдение маркировки материальных запасов	200
За интенсивность труда и высокие результаты работы	За интенсивность труда, связанная с большим объемом работ	100
	Высокое качество, своевременность и оперативность выполнения заданий	100
	Своевременное предоставление отчетности в контролирующие органы	30
	Подготовка информации по запросам сторонних организаций	25
	Освоение новых программ	30
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	50
	Исполнение работ не входящих в круг обязанностей	30
	Обеспечение сохранности имущества	100
	Погрузочно-разгрузочные работы	20
	Генеральная уборка складских помещений	20
Выплаты за стаж непрерывной работы в	От 1 до 5 лет	5
	От 5 до 10 лет	10
	От 10 до 15 лет	15
	Свыше 15 лет	20

учреждении		
------------	--	--

Приложение № 2

Критерии и показатели за интенсивность труда и высокие показатели результатов работы, за качество выполняемой работы главного бухгалтера

Направление	Наименование критериев, показателей	% от должностного оклада
За качество выполняемой работы	Своевременное и качественное исполнение отчета по государственному заданию	10
	Своевременное размещение информации и работа с государственными порталами и информационными системами (СБИС, ЕИС, basgov.ru, nalog.ru, сферум)	5 (за каждый)
За интенсивность труда и высокие результаты работы	За интенсивность труда, связанная с большим объемом работ	20
	Высокое качество, своевременность и оперативность выполнения заданий	10
	Исполнение работ не входящих в круг обязанностей (за каждую работу)	30
	Освоение новых программ	50
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	50
Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении	От 1 до 5 лет	5
	От 5 до 10 лет	10
	От 10 до 15 лет	15
	Свыше 15 лет	20

Приложение № 3

Критерии и показатели за интенсивность труда и высокие показатели результатов работы, за качество выполняемой работы заместителя директора по медицинской работе

Направление	Наименование критериев, показателей	% от должностного оклада
За качество выполняемой работы	Своевременное и качественно ведение медицинской документации	15
	Организация и контроль мероприятий по медицинской деятельности	10
За интенсивность труда и высокие результаты работы	За интенсивность труда, связанная с большим объемом работ	20
	Высокое качество, своевременность и оперативность выполнения заданий	10
	Исполнение работ не входящих в круг обязанностей (за каждую работу)	5
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	50
Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении	От 1 до 5 лет	5
	От 5 до 10 лет	10
	От 10 до 15 лет	15
	Свыше 15 лет	20

Приложение № 4

Критерии и показатели за интенсивность труда и высокие показатели результатов работы, за качество выполняемой работы заместителя директора по АХЧ

Направление	Наименование критериев, показателей	% от должностного оклада
За качество выполняемой работы	Обеспечение экономии материальных ресурсов	20
	Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования и систем	5
	Эффективное использование программ по антитерроризму, энергоэффективности и пожарной безопасности	5
За интенсивность труда и высокие результаты работы	За интенсивность труда, связанная с большим объемом работ	20
	Высокое качество, своевременность и оперативность выполнения заданий	10
	Исполнение работ не входящих в круг обязанностей	20
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	50
Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении	От 1 до 5 лет	5
	От 5 до 10 лет	10
	От 10 до 15 лет	15
	Свыше 15 лет	20

Приложение № 5

Критерии и показатели за интенсивность труда и высокие показатели результатов работы, за качество выполняемой работы заместителя директора по УВР

Направление	Наименование критериев, показателей	% от должностного оклада
За качество выполняемой работы	Своевременное размещение информации (БАРС)	10
	Подготовка и проведение аттестации педагогических работников	10
За интенсивность труда и высокие результаты работы	За интенсивность труда, связанная с большим объемом работ	20
	Высокое качество, своевременность и оперативность выполнения заданий	10
	Исполнение работ не входящих в круг обязанностей	20
	Организация взаимодействия с образовательными учреждениями города и области	10
	Организация и проведение методических мероприятий	5
	Разработка образовательных программ и проектов	50
	Организация и проведение волонтерской практики: • групповые занятия (за каждую группу); • индивидуальные занятия (за семью)	10 5
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	50
Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении	От 1 до 5 лет	5
	От 5 до 10 лет	10
	От 10 до 15 лет	15
	Свыше 15 лет	20

Приложение № 6

Критерии и показатели за интенсивность труда и высокие показатели результатов работы, за качество выполняемой работы медицинских работников

Направление	Наименование критериев, показателей	% от должностного оклада
За качество выполняемой работы	Своевременное и качественно ведение медицинской документации	15
	Организация и контроль по обеспечению санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями Сан ПиН, гигиеническими нормативами и санитарными правилами	10
За интенсивность труда и высокие результаты работы	За интенсивность труда, связанная с большим объемом работ	20
	Высокое качество, своевременность и оперативность выполнения заданий	10
	Исполнение работ не входящих в круг обязанностей (за каждую работу)	20
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	50
	Генеральная уборка медицинских блоков	50

Критерии и показатели за интенсивность труда и высокие показатели результатов работы, за качество выполняемой работы педагога-психолога, социального педагога, педагога дополнительного образования, музыкального руководителя, учителя-логопеда, учителя-дефектолога

Направление	Наименование критериев, показателей	% от должностного оклада
За качество выполняемой работы	Сохранность музыкально-театрального инвентаря и имущества	10
	Наличие информационного наполнения сайта учреждения	15
	Наличие информации в интернет ресурсах(VK,OK, сферум)	15
	Своевременное размещение информации (ЕГИСО, БАРС)	10
	Подготовка документации на областные и городские комиссии	10
	Продуктивное участие в реализации методической работы детского дома	5
За интенсивность труда и высокие результаты работы	Участие в инновационной и методической работе на мероприятиях всероссийского, областного, городского уровня	15
	Принятие участия в разработке образовательных проектах, программ	30
	Участие в профессиональных конкурсах всероссийского, областного, городского уровнях	20
	Участие в творческой работе учреждения: - Оформление учреждения; - Участие в утренниках	10 20
	Исполнение работ не входящих в круг обязанностей (за каждую работу) - Сопровождение воспитанников - Помощь в самоподготовки школьников - Благоустройство территории	15 15 10
	Наличие ученой степени, почетного звания	20
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	50
	Индивидуальный и дифференцированный подход к детям-инвалидам, детям с ОВЗ(за каждого ребенка)	5
	Работа с воспитанниками в замещающих	10

	семьях (за каждого)	
Выплаты за стаж педагогической работы	От 1 до 3 лет	10
	От 3 до 5 лет	15
	От 5 до 10 лет	25
	От 10 до 15 лет	30
	Свыше 15 лет	40

Критерии и показатели за интенсивность труда и высокие показатели результатов работы, за качество выполняемой работы воспитателя

Направление	Наименование критериев, показателей	% от должностного оклада
За качество выполняемой работы	Наличие информационного наполнения сайта учреждения	15
	Наличие информации в интернет ресурсах(VK,OK, сферум)	15
	Своевременное размещение информации (ЕГИСО, БАРС)	10
	Продуктивное участие в реализации методической работы детского дома	5
	Работа без травматизма	5
За интенсивность труда и высокие результаты работы	Участие в инновационной и методической работе на мероприятиях всероссийского, областного, городского уровнях	15
	Принятие участия в разработке образовательных проектах, программ	30
	Участие в профессиональных конкурсах всероссийского, областного, городского уровнях (не дистанционных)	20
	Участие в профилактической работе, коррекционной и логопедической деятельности	20
	Ведение кружковой работы	15
	Организация итогового мероприятия по ведению кружковой работы	10
	Наличие ученой степени, почетного звания	20
	За перенаполняемость групп (свыше 8 человек в группе за каждого ребенка)	5
	Творческий подход к работе	20
	Исполнение работ не входящих в круг обязанностей (за каждую работу)	
	• Сопровождение воспитанников • Помощь в самоподготовки школьников • Благоустройство территории	15 15 10
	Индивидуальный и дифференцированный подход к детям-инвалидам, детям с ОВЗ(за каждого ребенка)	5
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	50
Выплаты за стаж педагогической работы	От 1 до 3 лет	10
	От 3 до 5 лет	15
	От 5 до 10 лет	25
	От 10 до 15 лет	30

	Свыше 15 лет	40
--	--------------	----

Приложение № 9

Критерии и показатели за интенсивность труда и высокие показатели результатов работы, за качество выполняемой работы младших воспитателей, водителей, поваров, машинист по стирке и ремонту спец.одежды, уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию, обувщик, дворник, подсобный рабочий

Направление	Наименование критериев, показателей	% от должностного оклада
За качество выполняемой работы	Устранение технических неполадок	20
	Проведение генеральных уборок	20
	Обеспечение безопасной перевозки воспитанников и сотрудников учреждения	50
	Содержание помещений в соответствии с требованиями Сан ПиН, гигиеническими нормативами и санитарными правилами	10
	Соблюдение режимных моментов	20
	Эффективное использование в работе чистящих, моющих средств	50
	Отсутствие травматизма	20
	Соблюдение технологии приготовления пищи	20
	За интенсивность труда, связанная с большим объемом работ	100
За интенсивность труда и высокие результаты работы	Высокое качество, своевременность и оперативность выполнения заданий	100
	Отсутствие вспышек кишечных заболеваний	20
	Оказание помощи при подготовке учреждения к новому учебному году	50
	Надлежащее содержание контейнерной площадки	100
	Обеспечение сохранности инвентаря и имущества	20
	За перенаполняемость групп (свыше 8 человек в группе за каждого ребенка)	5
	Исполнение работ не входящих в круг обязанностей (за каждую работу) • Сопровождение воспитанников • Помощь в самоподготовки школьников • Благоустройство территории • Погрузочно-разгрузочные работы	10 5 5 20
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	50
	От 1 до 5 лет	5
Выплаты за стаж непрерывной	От 5 до 10 лет	10
	От 10 до 15 лет	15
	Свыше 15 лет	20

работы в учреждении		
------------------------	--	--