

Комитет образования
Администрации Хвойнинского муниципального округа
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа с. Анциферово»

ПРИКАЗ

от 04.03.2024

№ 18

с.Анциферово

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа с.Анциферово» в новой редакции**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ "О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области", постановлением Администрации Хвойнинского муниципального района от 20.02.2021 № 48 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Хвойнинского района, Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, находящихся в ведении комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального района, приказом комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа от 26.01.2024 №80 «О утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, находящихся в ведении комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа с.Анциферово» в новой редакции
2. Признать утратившими силу Положение об оплате труда МАОУ «СШ с.Анциферово», утверждённое приказом директора от 01.09.2023 №101 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МАОУ «СШ с.Анциферово»;
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой

Директор МАОУ «СШ с.Анциферово»

М.В. Киселева

Согласовано

Председатель профсоюзного комитета
МАОУ «СШ с.Анциферово»
_____ Ю.С. Александрова

Утверждено

приказом директора
МАОУ «СШ с.Анциферово»
от 04.03.2024 № 18

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа с.Анциферово» в новой редакции

1. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа с.Анциферово» (далее – Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, п.4 ст.51 Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", в соответствии с приказом комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа от 26.01.2024 № 80 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, находящихся в ведении комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа».

1.2 Система оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа с.Анциферово» (далее – МАОУ «СШ с.Анциферово», организация), включает размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области, постановлениями Администрации Хвойнинского муниципального округа и приказами комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа.

1.3 Месячная заработная плата работников МАОУ «СШ с.Анциферово», полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни.

1.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.6. Оплата труда работников организаций, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год исходя из объема субсидий поступающих в установленном порядке в организацию из муниципального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением и локальным нормативным актом организации для работников организации, рассматриваются созданной в организации комиссией по вопросам оплаты труда работников организации (далее комиссия организации).

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

1.9 Индексация заработной платы работников МАОУ «СШ с.Анциферово» производится при наличии финансовых средств в бюджете учреждения на очередной финансовый год.

2. Оплата труда руководителя организации

2.1. Заработная плата руководителя организации, организации состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя организации определяется в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными нормативными правовыми актами.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя организации конкретизируется трудовым договором.

Решение об установлении должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается Главой Хвойнинского муниципального округа на основании решения комиссии комитета образования и оформляется распоряжением;

2.2. Должностной оклад

2.2.1. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором на основании решения комиссии комитета в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Должностной оклад руководителя организации определяется по следующей формуле:

$Д_о = Б_о + Б_о * К_п1 + Б_о * К_п2 + Б_о * К_ср1 + Б_о * К_ср2$, где:

$Д_о$ – должностной оклад руководителя организации;

$Б_о$ – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 15409 рублей;

$К_п1$ – коэффициент, характеризующий объем управления организацией;

$К_п2$ – коэффициент, характеризующий особенности деятельности организации;

$К_ср1$ и $К_ср2$ – коэффициенты специфики работы руководителя организации и значимости организации.

Коэффициент, характеризующий объем управления организацией, ежегодно пересматривается комиссией комитета не позднее 25 января. Принятое решение о пересмотре коэффициента, характеризующего объем управления организацией, оформляется распоряжением Администрации Хвойнинского муниципального округа до 1 февраля текущего года.

Показатели организации, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся в организации, от особенности деятельности организации.

Среднесписочная численность обучающихся определяется по данным организации с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Среднесписочная численность обучающихся за календарный год, определяется суммированием численности обучающихся на каждое первое число месяца и делением полученной суммы на 12.

Коэффициенты, характеризующие объем управления организацией:

№ п/п	Показатели по типам (видам) организации	Условия (человек)	Коэффициент ($К_п1$)
1	2	3	4
1.	Обучающиеся в общеобразовательных организациях	до 75 чел.	0,05
		от 76 чел. до 150 чел.	0,10
		от 151 чел. до 225 чел.	0,15
		от 226 чел. до 300 чел.	0,20
		от 301 чел. до 375 чел.	0,25
		от 376 чел. до 450 чел.	0,30
		свыше 451 чел.	0,35
2.	Обучающиеся в дошкольных образовательных организациях	до 60 чел.	0,10
		от 61 чел. до 120 чел.	0,15
		от 121 чел. до 180 чел.	0,20
		от 181 чел. до 240 чел.	0,25
		от 241 чел. до 300 чел.	0,30
			свыше 301 чел.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации, пересматривается комиссией комитета при изменении наличия в организации следующих показателей:

- филиалов; структурных подразделений; дошкольных групп; наличия организации обучения обучающихся в медицинских организациях; наличия организации подвоза учащихся к месту учебы, наличия котельных.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации:

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия	Дополнительный повышающий коэффициент (Кдп2)
1.	Количество филиалов и структурных подразделений в организациях:		
1.1.	муниципальных общеобразовательных	за каждый филиал и (или) структурное подразделение	0,10
1.2.	муниципальных дошкольных образовательных	за каждый филиал и (или) структурное подразделение	0,10
2.	Наличие дошкольной группы с численностью:	До 12 чел.	0,05
		от 12 чел. до 20 чел.	0,10
		от 20 чел. до 28 чел.	0,15
		от 28 и выше	0,20
3.	Наличие организации обучения обучающихся в медицинских организациях	до 30 чел.	0,05
		от 31 чел. до 60 чел.	0,10
		от 61 чел. и выше	0,15
4.	Наличие организации подвоза учащихся к месту учебы	---	0,05
5.	Наличие заочной, очно-заочной формы обучения	---	0,10
6.	Наличие пункта проведения экзаменов (ППЭ) для проведения государственной итоговой аттестации по образовательным	---	0,10

	программам основного общего и среднего общего образования (ГИА)		
7.	Наличие в образовательной организации котельных, электрических котлов, электрических котельных	за котельную	0,10
		за электрическую котельную	0,08
		за электрический котёл	0,05

Для руководителя организации устанавливаются коэффициенты специфики работы и значимости организации в размере:

- за работу в отдельных образовательных организациях с особыми условиями труда (Кср1):

- образовательные организации для обучающихся, расположенные в городской местности – 0,15

- образовательные организации дополнительного образования детей – 0,05

- за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности (Кср2) - 0,25

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для руководителя организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.3.2. Выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

2.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются:

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

увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере не более 50 процентов должностного оклада;

- за работу в ночное время оплата производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, 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;

- за сверхурочную работу оплата осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Руководителю организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Размеры стимулирующих выплат руководителю организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

2.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности в отношении руководителя организации, разработанными настоящим положением, указанными в приложении № 1 к Положению;

2.4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется в отношении руководителя организации на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии комитета.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителю организации с учетом

перечня оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности организации, указанными в приложение № 1 к Положению.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности организации проводится комиссией комитета в соответствии с критериями оценки их деятельности не позднее 1 декабря календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия комитета рассматривает отчет руководителя организации, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности организации, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем организации, и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу из расчета одного процента за каждый набранный балл.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не производится руководителю организации, являющемуся временно исполняющим обязанности руководителя организации.

2.4.3 Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно либо единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации устанавливается за присвоенное поощрение, ученую степень, начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение поощрения, ученой степени – при условии соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности организации.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации устанавливается при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу в размерах:

- ежемесячно:

за поощрения: государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок "Отличник народного просвещения» - 10

- за ученые степени: кандидат наук – 25

доктор наук – 60

- единовременно:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» – 100

2.4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в отношении руководителя организации в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – 15 % должностного оклада;
- от 10 до 15 лет – 20 % должностного оклада;
- свыше 15 лет – 30 % должностного оклада.

В стаж работы руководителя организации, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти, органах местного самоуправления.

В случае если у руководителя организации право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Заседания комиссии комитета проходит по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслуги лет оформляется протоколом заседания комиссии комитета.

2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал руководителю организации осуществляются в соответствии с показателями эффективности деятельности.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности руководителя организации для установления премияльных выплат производится ежеквартально до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, указанными в приложении № 2 к Положению.

Проведение оценки показателей эффективности деятельности осуществляется на основании предложений, поданных руководителем организации – в комиссию комитета;

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 50 процентов.

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал в пределах объема субсидии, поступающей в установленном порядке в организацию из муниципального бюджета, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4.6. В целях поощрения руководителя организации может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе с указанием размера такой выплаты, определенной в процентах к окладу или в абсолютном размере в соответствии с фондом оплаты труда организации и с учетом выполнения показателя предельной кратности, установленного пунктом 2.7 Положения:

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;

- за выполнением особо важных и/или срочных работ, особо значимых мероприятий по реализации национальных проектов.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении руководителя принимается комиссией комитета на основании служебной записки специалиста комитета - куратора организации;

2.4.7. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов организации от приносящей доход деятельности руководителю организации может устанавливаться ежеквартальная премия в размере не более 1 процента от суммы средств, полученных от платных образовательных услуг.

Выплата производится за счет средств доходов, полученных в текущем году от приносящей доход деятельности. Данная выплата устанавливается в отношении руководителя организации распоряжением Администрации Хвойнинского муниципального округа в соответствии с решением комиссии комитета на основании заявления руководителя организации, которое должно быть представлено не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом;

2.4.8. Премиальные выплаты производятся руководителю организации состоящим в списочном составе организации на дату начисления премии.

2.5. Материальная помощь:

2.5.1. Из фонда оплаты труда руководителю организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

- необходимости длительного (более 1 месяца) лечения и восстановления здоровья работника;

- утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

- рождения ребенка;

- очередного отпуска;

- в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере (за исключением очередного отпуска руководителя организации) принимается на основании письменного заявления руководителя организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты. К очередному отпуску руководителю организации материальная помощь оказывается в размере не менее одного должностного оклада.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в отношении руководителя организации - Главой Хвойнинского муниципального округа и оформляется распоряжением;

2.5.2. В случае смерти руководителя организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в отношении руководителя организации - Главой Хвойнинского муниципального округа и оформляется распоряжением.

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю организации, предоставляется в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

2.5.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.6. Оплата труда руководителю организации, как педагогическому работнику организации, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Педагогическая нагрузка на учебный год в отношении руководителя организации устанавливается в соответствии с решением комиссии комитета образования и Главы Хвойнинского муниципального округа на основании заявления, поданного руководителем организации в комиссию комитета до 15 августа текущего года, и оформляется распоряжением.

2.7. Руководителю организации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы и среднемесячной заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев (без учета заработной платы руководителя организации), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности, и значимости организации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, устанавливается в кратности от 2 до 3:

№ п/п	Тип (вид) организации	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы		
		руководителя организации	заместителя руководителя	главного бухгалтера организации
1.	Общеобразовательные организации	3	2,5	2

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации к среднемесячной заработной плате работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя организации на среднемесячную заработную плату работников организации и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

В случае создания новой организации и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам организации в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя организации к среднемесячной заработной плате работников организации рассчитывается, начиная с месяца создания организации.

3. Оплата труда работников организации (за исключением руководителя организации)

3.1 Заработная плата работников организации (далее работники организации) состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.2 Должностной оклад

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника организации формируется из минимального (базового) оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности.

Работникам организации, имеющим право на повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада (ставки заработной платы) размеры повышающих коэффициентов суммируются.

Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда.

3.3 Размеры минимальных окладов работников организации:

3.3.1 Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	помощник воспитателя	5819
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6110
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	6707
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, инструктор по адаптивной физической культуре, музыкальный руководитель,	6815
2.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	7574
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	8419
2.4.	4 квалификационный уровень	учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	9251
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным	9200

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
		пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	10111

 3.3.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	1 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе	9200

1	2	3	4
1.2.	2 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе II категории	10111
1.3.	3 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе I категории	10663

3.3.3. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", составляют:

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	библиотекарь	7679
		главный библиотекарь	9964

3.3.4. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	5819

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	6110
2.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя	6131
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий архивом, складом, фотолабораторией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или II внутридолжностная категория	6750
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф- повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7360

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	6789
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	9200
3.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер- ревизор, документовед, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрист-консультант	6691
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7360

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8145
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	8947
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	9843
4.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	10887

3.3.5. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
2.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автобуса, слесарь по ремонту автобуса, повар	5282
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5805
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6393
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: Водитель	7275

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
		повар	

3.4 Размеры выплат по повышающим коэффициентам к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

3.4.1 Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

- за наличие высшего профессионального образования – 0,1
- за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) – 0,20;
- за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых – 0,20;
- за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении* - 0,20;
- за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:
 - 1 квалификационный уровень – 0,55;
 - 2 квалификационный уровень – 0,50;
 - 3 квалификационный уровень – 0,46;
 - 4 квалификационный уровень – 0,43.
- за работу в дошкольных учреждениях:
 - 1 квалификационный уровень – 0,78;
 - 2 квалификационный уровень – 0,71;
 - 3 квалификационный уровень – 0,65;
 - 4 квалификационный уровень – 0,60.
- за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным* - 0,10

*устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

- за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении, согласно занимаемой должности, диплом с отличием – 0,71;

- за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении, согласно занимаемой должности, диплом – 0,28.

3.4.2 Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры ведущего звена, общепрофессиональных должностей служащих первого, второго,

третьего и четвертого уровней, общепрофессиональных должностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

- за работу в коррекционных классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития) * - 0,20;

- за работу в коррекционных классах, группах для детей с задержкой психического развития* - 0,15;

- помощникам воспитателей – 0,9;

- водителям – 1,1;

* Устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

3.4.3. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливается повышающий коэффициент к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

- за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах образовательных организаций), расположенных в сельской местности – 0,25;

3.4.4. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, занимающих должности, не включенные в ПКГ, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

- за высшую квалификационную категорию - 0,40

- за первую квалификационную категорию - 0,30

3.4.5. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

- за государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок «Отличник народного просвещения» - 0,1;

- за ученые степени:

- кандидат наук – 0,25;

- доктор наук – 0,6;

Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, почетного звания, ученой степени устанавливаются:

- начиная с даты возникновения правовых оснований – получение высшего образования, присвоение квалификационной категории, почетного звания, ученой степени;

- при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

- при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю деятельности организации.

3.5 Выплаты компенсационного характера:

3.5.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.5.2. Выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику организации в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

- за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время

составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника организации, 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;

- за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.4 Учителям русского языка и литературы, математики, английского языка, начальных классов могут быть установлены доплаты за проверку тетрадей в следующих размерах: начальные классы 7,5% от оклада, русский язык и литература 7,5% от оклада, рассчитанного на приходящиеся на ведение вышеуказанных предметов, математика, английский язык, 5% от оклада, рассчитанные на часы, приходящиеся на ведение вышеуказанных предметов и с учетом количества учащихся в каждом классе. При обучении в классе менее 14 человек, производится следующий расчет: размер доплаты за проверку тетрадей делится на 14 человек и умножается на фактическую численность обучающихся в классе.

3.5.5 Доплаты за выполнение функций классного руководителя устанавливаются:

- ежемесячно доплата в сумме 40 рублей за одного учащегося.
- ежемесячно 5000 (пять тысяч) руб. за классное руководство в одном классе, но не более двух выплат одному педагогу при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

3.6. Выплаты стимулирующего характера:

3.6.1. Работникам организации при наличии фонда экономии заработной платы могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

3.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности, разработанными положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению № 1 к Положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации на основании отчета работника организации. Предельный размер выплаты составляет не более 260 процентов должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников организации устанавливается приказом организации в соответствии с условиями и порядком выплаты установленными локальными нормативными актами организации.

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников организации осуществляется в сроки установленные приказом организации в соответствии с условиями работы организации, особенностями реализуемых образовательных программ, но не более двух раз в течение финансового года.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками организации об их оценки выполнения показателей эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

3.6.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия).

Выплата за качество выполняемых работ работникам организации устанавливается в процентах к должностному окладу в размере:

- единовременно:

- за поощрения:

- государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» – до 100.

Единовременные выплаты педагогическим работникам организации устанавливаются:

- за каждого обучающегося, набравшего 100 баллов на едином государственном экзамене по предмету в размере 10 000,0 рублей;

- за победителя регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам в размере 10 000,0 рублей за каждого обучающегося – победителя;

- за подготовку призера заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам в размере 15 000,0 рублей за каждого обучающегося – призера;

- за подготовку победителя заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам в размере 20 000,0 рублей за каждого обучающегося – победителя

3.6.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам организации производятся в соответствии с критериями оценки:.

- от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – 15 % должностного оклада;
- от 10 до 15 лет – 20 % должностного оклада;
- свыше 15 лет – 30 % должностного оклада.

Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет дающего право на получение выплаты и определение размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется комиссией организации.

Заседания комиссии организации проходит по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет оформляются протоколом заседания комиссии организации.

3.6.5. Премияльные выплаты по итогам работы могут выплачиваться ежемесячно с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы.

Премияльные выплаты работникам организации по итогам работы устанавливаются по решению комиссии организации в соответствии с критериями, утвержденными приказом организации, показателями эффективности деятельности работника организации. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

При определении показателей эффективности деятельности работников организации учитываются:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;
- своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Решения об установлении премияльных выплат производятся комиссией организации на основании оценки показателей эффективности деятельности работника организации в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников организации проводится комиссией организации до 15 числа месяца следующего за периодом установления выплаты на основании предложений поданных руководителем организации.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов.

Комиссия организации рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

При наличии дисциплинарного взыскания работникам организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах объема субсидии, поступающей в установленном порядке в организацию из бюджета округа, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В целях поощрения работников организации на основании мотивированной служебной записки может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе не более 100 процентов должностного оклада:

- в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;
- в связи с выполнением особо важных и/или срочных работ;
- в связи с другими показателями и условиями, установленными локальным нормативным актом организации.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии принимается комиссией организации.

3.7. Материальная помощь:

3.7.1. Из фонда оплаты труда работникам организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);
- необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;
- утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
- рождения ребенка;
- в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации и оформляется приказом организации.

3.7.2. В случае смерти работника организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.7.3. Материальная помощь, оказываемая работникам организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

3.7.4. Размер материальной помощи может устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

3.7.5. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.8. Оплата труда педагогических работников организации устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.9 Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им по тарификации.

Размер оплаты одного часа указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.10. В случае задержки выплаты работникам организации заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несёт ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
