

ПРИНЯТО:

Общим собранием трудового
коллектива
от «30» августа 2019 г. № 2

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора

от 30.08.2019 № 79/1



И.И. Чистогова.

**Положение об оплате труда и стимулировании работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

«ВИЛЬВЕНСКАЯ НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА – ДЕТСКИЙ САД»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г., протокол № 12, постановления администрации города Соликамска от 13 июня 2019 г. № 1147-па «Об утверждении порядка установления заработной платы руководителей, заместителей руководителя муниципальных учреждений», постановления администрации города Соликамска от 23.08.2019 г. №1736-па «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Соликамска» и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников Вильвенской начальной школы – детского сада (Учреждения).

1.3. Финансирование расходов на оплату труда работников Вильвенской начальной школы – детского сада может также осуществляться за счет иных

источников, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности.

1.4. Система оплаты труда работников Вильвенской начальной школы – детского сада устанавливается настоящим Положением, коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждений в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, органов местного самоуправления Соликамского городского округа.

1.5. Оплата труда педагогических и иных работников Вильвенской начальной школы – детского сада осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

1.6. Оплата труда работников Вильвенской начальной школы – детского сада (заработная плата) включает:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.7. Оплата труда работников Касибской средней школы осуществляется на основе схемы должностных окладов работников Касибской средней школы, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.8. Размеры должностных окладов работников Вильвенской начальной школы – детского сада устанавливаются руководителем Вильвенской начальной школы – детского сада в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника, в порядке, установленном настоящим Положением.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.10. Порядок осуществления индексации (повышения) заработной платы работников Касибской средней школы осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством и муниципальными правовыми актами Соликамского городского округа.

2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Фонд оплаты труда образовательного Учреждения (далее – ФОТ_{оу}) состоит из базовой (далее – ФОТ_б) и стимулирующей частей (далее – ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

В пределах экономии фонда оплаты труда работникам образовательных Учреждений могут производиться выплаты социального характера в соответствии с разделом 9 настоящего положения.

2.2. Рекомендуемая доля базовой части фонда оплаты труда образовательного Учреждения планируется в размере не более 60% от фонда оплаты труда образовательного Учреждения:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТоу} \times 60\%.$$

Объем базовой и стимулирующей части оплаты труда доводится до образовательного Учреждения исходя из принципа нормативного финансирования.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, заместителей руководителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательного Учреждения. В базовую часть включаются компенсационные выплаты, производимые в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Базовая часть фонда оплаты труда складывается:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}, \text{ где}$$

ФОТауп – доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТпп – доля фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТувп – доля фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп – доля фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает выплаты стимулирующего характера и выплаты социального характера.

2.4. Фонд оплаты труда педагогических работников образовательных Учреждений состоит из:

2.4.1. фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в образовательных Учреждениях (базовая часть фонда оплаты труда) (далее – ФОТбпп), а именно в общеобразовательных учреждениях - фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс; в дошкольных образовательных учреждениях – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебно-воспитательный процесс;

2.4.2. фонда оплаты труда прочих специалистов.

2.5. Особенности формирования и распределения фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.5.1. В целях настоящего Положения под общеобразовательным учреждением понимается образовательное учреждение, осуществляющее в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или)

среднего общего образования, в том числе специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии.

2.5.2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения рассчитывается исходя из стоимости государственной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом Правительства Пермского края на соответствующий финансовый год, и среднегодовой численности обучающихся в общеобразовательном учреждении, утвержденной в муниципальном задании.

При наличии структурных подразделений, реализующих дополнительные общеразвивающие программы, фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения рассчитывается:

исходя из стоимости государственной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом Правительства Пермского края на соответствующий финансовый год, и среднегодовой численности обучающихся в общеобразовательном учреждении, утвержденной в муниципальном задании (в части реализации основных общеобразовательных программ);

исходя из стоимости муниципальной услуги, устанавливаемой в соответствии с методиками, утвержденными органами местного самоуправления, и численности обучающихся (детей) в Учреждении, утвержденных в муниципальном задании (в части реализации дополнительных общеразвивающих программ).

2.5.3. Объем фонда оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс (базовая часть фонда оплаты труда) (ФОТбпп), определяется по формуле:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТб} \times \text{Дпп}, \text{ где}$$

Дпп – рекомендуемая доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

Доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, планируется в размере не менее 60% от базовой части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

При наличии структурных подразделений (дошкольных групп, блока дополнительного образования детей) указанное соотношение фонда оплаты труда должно быть выдержано после вычитания из общего фонда оплаты труда расходов по структурному подразделению.

Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с данным пунктом определяется в общеобразовательных учреждениях (в том числе гимназиях, лицеях) и вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях.

2.5.4. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, обеспечивает

гарантированную оплату труда, исходя из количества проведенных учебных часов и численности обучающихся в классах (аудиторная нагрузка), учета специфики работы и неаудиторной занятости, и определяется следующим образом:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{ан}} + \text{ФОТ}_{\text{спец}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}, \text{ где}$$

ФОТ_{ан} – фонд оплаты труда на аудиторную нагрузку;

ФОТ_{спец} – специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (сложность предмета, уровень квалификации работника, наличие стажа педагогической работы, деление класса на группы, наличие ученых степеней и почетных званий, за обучение в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, специальных учебно-воспитательных учреждениях, оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, на выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством);

ФОТ_{нз} – фонд оплаты труда на неаудиторную занятость (классное руководство, руководство методическими объединениями).

Соотношение ФОТ_{ан}, ФОТ_{спец} и ФОТ_{нз} устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно исходя из специфики его образовательной программы.

2.5.5. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда с учетом объема фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, исчисленного в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.5.6. Образовательный процесс в общеобразовательном учреждении осуществляется на основе учебного плана, разрабатываемого общеобразовательным учреждением самостоятельно в соответствии с федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами. В учебных планах общеобразовательного учреждения, имеющего государственную аккредитацию, количество часов, отведенных на преподавание отдельных дисциплин (циклов предметов), не должно быть меньше количества часов, определенных федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

2.6. Особенности формирования и распределения фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения.

2.6.1. В целях настоящего Положения под дошкольным образовательным учреждением понимаются образовательное учреждение, осуществляющее в качестве основной цели образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми.

2.6.2. Фонд оплаты труда для дошкольного образовательного учреждения рассчитывается исходя из стоимости государственной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом Правительства Пермского края на соответствующий финансовый год, и среднегодовой численности обучающихся в дошкольном образовательном учреждении, утвержденных в муниципальном задании.

2.6.3. Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда дошкольного образовательного Учреждения не устанавливается.

2.7. Экономия фонда оплаты труда образовательного Учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера, а также выплат социального характера.

2.8. Руководитель Учреждения вправе вводить в штатное расписание должности работников, финансирование расходов на оплату труда которых полностью осуществляется за счет иных источников, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности.

2.9. Должностные оклады, компенсирующие и стимулирующие выплаты работникам, принятых на указанные должности, устанавливаются руководителями Учреждений самостоятельно, с учетом требований действующего законодательства.

2.10. Образовательное Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников, а также размеры выплат стимулирующего, компенсационного и социального характера.

3. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

3.1. Расчет заработной платы педагогических работников общеобразовательного Учреждения, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей).

3.1.1. Заработная плата педагогических работников общеобразовательного Учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

3.1.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий учебный процесс, преподаёт несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

3.1.3. Зарботная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее – ЗПп), определяется следующим образом:

1- й Вариант

$$\text{ЗПп} = ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж} + \text{Н})) + \\ + \text{Мо} + \text{КЧЗПп} + \text{СЧЗПп},$$

где

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется в разрезе ступеней обучения по следующей формуле:

$$\text{Сан} = \text{С} / (\text{Ч} \times \text{Кнед} \times \text{Сн}), \text{ где}$$

С – рекомендуемая базовая сумма не менее рублей **5205,0** рублей.

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому, при обучении учащихся в классах с углубленным изучением предметов, при обучении учащихся в учреждениях, созданных при исправительно-трудовых учреждениях, минимальная базовая сумма повышается на процент компенсационных доплат, установленных настоящим Положением.

Ч – количество часов в неделю;

Кнед. – среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

Сн – нормативная наполняемость класса (группы):

в общеобразовательных учреждениях – 25 человек;

в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях:

в классах – 25 человек,

в группах – 9 человек,

в специальных (коррекционных) общеобразовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья – до 12 человек, в зависимости от установленного вида ограничения возможностей здоровья в соответствии с требованиями санитарно-эпидемиологического законодательства.

Расчетная стоимость аудиторной нагрузки утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения и подлежит пересмотру 2 раза в год: на 01 января и на 01 сентября. Допускается утверждение расчетной стоимости аудиторной нагрузки в разрезе ступеней обучения.

У – фактическое количество учащихся по предмету в каждом классе.

Учителям, работающим в классе, скомплектованном из учащихся I-IV классов, численность учащихся учитывается суммарно.

По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, необходимо учитывать полную численность учащихся класса, без деления его по группам;

Чу – количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждом

классе;

Кнед. – среднее количество недель в месяце (Кнед. = 4,345);

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (табл. 2);

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета (табл. 3);

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы табл. 1);

Н – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации определяются в размерах, указанных в пункте 3.5 раздела 3 (табл. 7);

Данная доплата начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными и городскими методическими формированиями. Доплаты устанавливаются для руководителей школьных методических формирований в размере 500 рублей, для руководителей городских методических формирований в размере 1000 рублей;

КЧЗПп – выплаты компенсирующего характера, определяемые по методике, приведенной в разделе 6 настоящего Положения.

СЧЗПп – выплаты стимулирующего характера, определяемые по методике, приведенной в разделе 7 настоящего Положения.

2-Й ВАРИАНТ:

$$\text{ЗПп} = ((\text{Ст.} / \text{Нчас.} \times \text{Ч}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж} + \text{Н})) + \\ + \text{Кр} (\text{Км}) + \text{Мо} + \text{КЧЗПп} + \text{СЧЗПп},$$

где

Ст. – размер ставки аудиторной нагрузки в размере - **5848,0** рублей;

Нчас. – норма часов преподавательской работы за ставку (нормируемая часть педагогической работы);

Ч – количество часов в неделю по тарификации.

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья (классы VII и VIII – видов), при обучении учащихся в классах с углубленным изучением предметов (гимназии, новые образовательные центры), при ведении педагогической работы в коррекционных образовательных учреждениях для обучающихся/воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, размер ставки аудиторной нагрузки (Ст.) повышается на процент компенсационных доплат, установленных разделом 6 настоящего Положения.

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (табл. 2);

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета (табл. 3);

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы (табл. 1);

Н – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации определяются в размерах, указанных в пункте 3.5 раздела 3 (табл. 7);

Данная доплата начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными и городскими методическими формированиями. Доплаты устанавливаются для руководителей школьных методических формирований в размере 500 рублей, для руководителей городских методических формирований в размере 1000 рублей;

КЧЗПп – выплаты компенсирующего характера, определяемые по методике, приведенной в разделе 6 настоящего Положения;

СЧЗПп - выплаты стимулирующего характера.

Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет вариант расчета заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Выбранный вариант расчета заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, должен быть закреплён локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.4. При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПпИО} = ((\text{Сан} \times \text{Ч} \times \text{Усн} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{Кстаж} + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Н})) + \text{Мо},$$

где

ЗппИО – заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс при индивидуальной форме обучения. Зарплата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), производится в разрезе ступеней обучения;

Ч – количество часов в неделю;

Усн – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса ($\text{Усн} = 12,5$),

Кнед – среднее количество недель в месяце ($\text{Кнед} = 4,345$);

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы (табл.1);

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (табл.2);

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета (табл.3);

Н – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации определяются в размерах, указанных в пункте 3.5 раздела 3 (табл.7);

Мо – доплаты, учитывающие работы по руководству методическими объединениями.

3.1.5. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Табл.1

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	Более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,1	0,15	0,20	0,25

3.1.6. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Табл.2

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Соответствие занимаемой должности квалификационная категория	0,10
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

3.1.7. Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс:

Табл.3

Предмет	Размер коэффициента
Русский язык	0,200
Математика	0,200
Начальные классы	0,193
Иностранный язык	0,193
Химия	0,185
Физика	0,185
Биология	0,185
Литература	0,168
География	0,168
Технология	0,145
Обществоведение	0,145
История	0,145

Информатика	0,145
Физ. воспитание	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
Экономика	0,084
Черчение	0,076
Предметы школьного компонента	0,072
Музыка	0,067
Право	0,06
ИЗО	0,05
Астрономия	0,05

В предметы школьного компонента включатся иные предметы, не указанные в данной таблице.

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

наличие государственных форм контроля;

использование первоисточников при подготовке к уроку;

подготовка к уроку;

проверка письменных работ;

подготовка дидактических материалов;

заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);

проведение занятий на открытом воздухе.

3.1.8. При оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных учреждений применяются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты:

Табл.4

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в образовательных учреждениях	0,13	0,1	0,07

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из минимальной базовой суммы, установленной пунктом 3.1.3. настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты, предусмотренных настоящим пунктом.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

3.1.9. Выплаты, повышающие размер должностного оклада, минимальной базовой суммы:

Табл.5

Категория общеобразовательных учреждений (основание)	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
Коррекционные классы общеобразовательных учреждений	Учителя Учителя-логопеды	15%
Общеобразовательные учреждения	Учителя-логопеды Учителя-дефектологи	20%

3.2. Расчет заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений и педагогических работников общеобразовательных учреждений, за исключением непосредственно осуществляющих учебный процесс.

3.2.1. Заработная плата педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, педагогических работников общеобразовательных учреждений, за исключением непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит:

$$ЗП = БЧс + СЧ, \text{ где}$$

БЧс – базовая часть заработной платы, определяется по формуле:

$$БЧс = ДО + Н + Кв, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад;

Н – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации определяются в размерах, указанных в пункте 3.5 раздела 3 (таб.7);

Кв – компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством, содержащим нормы трудового права);

СЧ – стимулирующая часть, определяется по методике, приведенной в разделе 7 "Выплаты стимулирующего характера".

3.2.2. Размеры должностных окладов указанной в данном подразделе категории работников устанавливаются руководителем образовательного Учреждения в соответствии с размерами должностных окладов, установленных

по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.2.3. Выплаты, повышающие размер должностного оклада:

Табл. 6

Категория образовательных учреждений (основание)	Категории работников	% повышения должностных окладов
Дошкольные образовательные учреждения	Логопеды, дефектологи, учителя-логопеды, учителя-дефектологи	20%
Дошкольные образовательные Учреждения (группы), реализующие адаптированную образовательную программу дошкольного образования и (или) основную образовательную программу дошкольного образования оздоровительной направленности	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 15-20%, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения, в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья	15-20%
Учреждения, работающие в сельских населенных пунктах	1. Руководящие работники: директор, управляющий учебным хозяйством, заведующий (отделом, лабораторией, учебной частью); заместитель директора; руководители групп. 2. Специалисты: учитель; преподаватель; учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед; преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки); руководитель физического воспитания; мастер производственного обучения; методист, инструктор-методист (включая старшего); инструктор по физической культур; концертмейстер; музыкальный руководитель; воспитатель (включая старшего); социальный педагог; педагог-	25%

	психолог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель; старший вожатый; инструктор по труду; инструктор по физической культуре; диспетчер (включая старшего); документовед; инженер; инспектор по кадрам, механик; программист; специалист по кадрам; техник; технолог; художник; юрисконсульт; водитель	
--	--	--

3.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника образовательного Учреждения, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.5. Доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации определяются в следующих размерах:

Табл.7

Основания для повышения должностных окладов	Надбавка к должностным окладам, %
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	20%
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	10%
Почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный учитель", «Заслуженный преподаватель», "Народный учитель», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры и спорта»	10%
Орден СССР или Российской Федерации	10%

4. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ИНОГО (НЕПЕДАГОГИЧЕСКОГО) ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

4.1. В целях настоящего положения к иному (непедагогическому) персоналу образовательного Учреждения относятся следующие категории работников:

учебно-вспомогательный персонал;

младший обслуживающий персонал;

административно-управленческий персонал (в том числе руководитель (директор, заведующий) Учреждения), заместитель руководителя (директора, заведующего).

4.2. Заработная плата иного (непедагогического) персонала образовательных Учреждений состоит:

$$ЗП = БЧс + СЧ,$$

где

БЧс – базовая часть заработной платы, определяется по формуле:

$$БЧс = ДО + Кв,$$

где

ДО – должностной оклад;

Кв – компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством, содержащим нормы трудового права);

СЧ – стимулирующая часть, определяется по методике, приведенной в разделе 8 "Выплаты стимулирующего характера".

4.3. Размеры должностных окладов указанной в данном подразделе категории работников, за исключением должностных окладов руководителя (директора, заведующего), заместителя руководителя (директора, заведующего), устанавливаются руководителем Учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.4. Должностные оклады младшего обслуживающего персонала определяются в пункте 3 приложения 2 к настоящему Положению.

5. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

5.1. Заработная плата руководителя образовательного Учреждения, заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем Учреждения и Учредителем с учетом типа Учреждения, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности Учреждения.

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется исходя из средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и

профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу, с применением коэффициента кратности, который не может превышать 4.

Перечень должностей и профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу, установлен пунктом 5.5 настоящего Положения.

Размер коэффициента кратности устанавливается приказом начальника управления образования в соответствии с порядком, установленным в пункте 5.6 Положения.

Расчет средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу, осуществляется в соответствии с пунктом 5.7 Положения.

5.3. Должностной оклад руководителя образовательного Учреждения устанавливается приказом начальника управления образования администрации города Соликамска (далее – Учредителя).

При изменении средней заработной платы педагогических работников определенного типа образовательных Учреждений и (или) изменения размера повышающего коэффициента по решению Учредителя должностной оклад руководителя может быть изменен по истечении полного календарного года.

5.4. Должностной оклад руководителя Учреждения при создании Учреждения путем реорганизации, определяется исходя из минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на территории Российской Федерации, с применением коэффициента кратности, который не может превышать 5.

По истечении полного календарного года деятельности Учреждения, должностной оклад руководителя Учреждения подлежит пересмотру и определяется в размере, не превышающем 4-кратного размера средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу.

Должностной оклад руководителя Учреждения при создании Учреждения путем изменения типа существующего Учреждения определяется в размере, не превышающем 4-кратного размера средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу.

5.5. К основному персоналу образовательных учреждений (общеобразовательных, дошкольных учреждений) относятся все должности педагогических работников, в соответствии с перечнем должностей образовательных учреждений.

5.6. Должностной оклад руководителя образовательного Учреждения, устанавливается с учетом коэффициентов в соответствии с таблицей 8. Размер коэффициента устанавливается приказом начальника управления образования и не может превышать 4.

Табл.8

Коэффициенты для установления должностного оклада руководителей образовательных Учреждений

Тип учреждения	Показатель	Размер коэффициента
Общеобразовательные учреждения (дневные)	<i>1. Количество учащихся:</i> до 300 учащихся	От 1,0 до 1,3
	от 301 до 400 учащихся	1,0
	от 401 до 500 учащихся	1,05
	от 501 до 700 учащихся	1,1
	от 701 до 900 учащихся	1,15
	свыше 901 учащихся	1,25
	<i>2. Наличие филиалов (структурных подразделений), двух и более учебных зданий</i>	0,3
	<i>3. Реализация программ более 3 уровней</i>	0,05
	<i>4. Размещение на площадях иных общеобразовательных учреждений</i>	0,4
<i>5. Совместное использование площадей с иными общеобразовательными учреждениями</i>	0,3	
<i>6. Удаленность учреждения</i>	0,5	
<i>7. Наличие статуса инновационного учреждения (гимназии)</i>	0,3	
<i>8. Наличие особых условий (по решению учредителя)</i>	от 1,0 до 2,6	

5.7. При расчете средней заработной платы основного персонала Учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера работников, относящихся к основному персоналу Учреждения.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определяется по следующей формуле:

$$З_{\text{Пср.}} = \frac{З_{\text{Побщ.}}}{\text{Чср.}} / 12, \text{ где}$$

ЗПр. – средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения;

ЗПобщ. – фактический фонд оплаты труда работников основного персонала Учреждения за отработанное время в календарном году, предшествующем году установления должностного оклада руководителя Учреждения;

Чср. – среднесписочная численность работников основного персонала Учреждения в календарном году, работавших на условиях полного рабочего времени, предшествующем году установления должностного оклада руководителя Учреждения;

12 – количество месяцев в календарном году.

Работник, работающий в Учреждении на одной ставке или более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

5.8. Размер должностного оклада заместителей руководителя устанавливается руководителем образовательного Учреждения на **10-50%** ниже должностного оклада руководителя.

5.9. Руководителям Учреждений, заместителям руководителей Учреждений с учетом условий их труда Учредителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5.10. Виды выплат компенсационного характера руководителям Учреждений, заместителям руководителей Учреждений размеры и условия их осуществления устанавливаются правовыми актами Учредителя в соответствии с действующим законодательством.

5.11. Руководителям Учреждений, заместителям руководителей Учреждений с учетом условий их труда Учредителем могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.12. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера и порядок и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда руководителям Учреждений, заместителям руководителей Учреждений устанавливаются правовыми актами Учредителя.

5.13. Выполнение преподавательской работы руководящих и других работников образовательных Учреждений без занятия штатной должности в том же образовательном Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы допускается в основное рабочее время с согласия Учредителя.

5.14. Кратное соотношение средней заработной платы руководителей Учреждений к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемых ими Учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать коэффициента кратности 4.

5.15. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителя Учреждений (далее - информация) размещается на официальном сайте администрации города Соликамска в Информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Руководители Учреждений в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, предоставляют Учредителям информацию по форме, установленной администрацией Соликамского городского округа.

5.16. Предельная доля фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения в фонде оплаты труда, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения, должна составлять не более 40 процентов от фонда оплаты труда.

6. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ И ПРОЧИХ УЧРЕЖДЕНИЙ

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете стоимости ученико-часа педагогическим работникам общеобразовательных Учреждений, непосредственно участвующим в учебном процессе, при наличии основания для их выплаты.

6.2. В образовательном Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

6.2.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда;

6.2.2. выплаты за совмещение профессий (должностей);

6.2.3. выплаты за расширение зон обслуживания;

6.2.4. выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6.2.5. выплаты за работу в ночное время;

6.2.6. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; повышенная оплата сверхурочной работы;

6.2.7. районный коэффициент;

6.2.8. выплаты (ежемесячные доплаты и надбавки), предусмотренные

действующими нормативно-правовыми актами Пермского края и Соликамского городского округа:

для лиц, относящихся к категории молодых специалистов образовательных Учреждений;

педагогических работников, имеющих отраслевые и (или) государственные награды, высшую квалификационную категорию,

иные выплаты, в том числе доплата за классное руководство;

6.2.9. иные выплаты компенсационного характера.

6.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ И ПРОЧИХ УЧРЕЖДЕНИЙ

7.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждений (за исключением руководителей).

7.1.1. В Учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера работникам (за исключением руководителей):

7.1.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

Учреждение самостоятельно определяет параметры оценки деятельности работников для осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы.

7.1.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

Условия осуществления выплат за качество выполняемых работ утверждаются локальным актом Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

Учреждение самостоятельно определяет параметры оценки деятельности работников для осуществления выплат за качество выполняемых работ.

7.1.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности и личный вклад работника.

Критерии и показатели оценки работы персонала по итогам отчетного периода для осуществления выплат стимулирующего характера утверждаются локальным актом образовательного учреждения.

В компетенцию Учреждений входит самостоятельное решение вопроса об утверждении показателей результативности труда, изменении или уточнении перечня критериев оценки, диапазона баллов.

7.1.1.4. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении.

Условия и порядок осуществления выплат за стаж непрерывной работы в учреждении утверждаются локальным актом Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

Рекомендуемые размеры выплат за стаж непрерывной работы в учреждении:

п/п	Непрерывный стаж работы, выслуга лет	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	От 3 до 8 лет	10
2	От 8 до 13 лет	15
3	От 13 до 18 лет	20
4	От 18 до 23 лет	25
5	Свыше 23 лет	30

7.1.2. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными нормативными актами Учреждений.

7.1.3. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются соответствующей комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, сформированной в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами образовательного Учреждения.

7.1.4. Размер стимулирующих выплат работникам образовательного Учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя Учреждения на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного Учреждения.

7.1.5. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных и прочих учреждений.

7.2.1. В Учреждениях могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений:

ежемесячная премия (не более 5% от стоимости объема оказанных учреждением платных услуг в отчетном месяце);

квартальная премия (до 20% от суммы должностных окладов за фактически отработанное время в отчетном квартале) с учетом установленных учредителем Учреждения критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности Учреждения;

премия по итогам работы за год (до двух должностных окладов) с учетом установленных учредителем Учреждения критериев;

иные выплаты, установленные локальным актом Учредителя. (к профессиональному празднику)

Конкретные виды выплат стимулирующего характера руководителям образовательных и прочих Учреждений, условия и порядок произведения, размеры выплат стимулирующего характера устанавливается локальным актом Учредителя.

Критерии оценки эффективности деятельности руководителя образовательного и прочего Учреждения устанавливаются ежегодно приказом Учредителя.

7.2.2. Для руководителей образовательных и прочих Учреждений предусмотрена система изменения размера премиальных выплат за ненадлежащее исполнение или неисполнение должностных обязанностей и не достижение результатов деятельности образовательного и прочего Учреждения.

Основаниями для уменьшения размера премиальных выплат могут быть:

наличие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности по налоговым платежам, страховым взносам, платежам по оплате коммунальных услуг и договорам (контрактам);

доля освоения средств краевого бюджета, переданных на реализацию государственных полномочий в сфере образования менее 95%.

Основанием для уменьшения размера премиальных выплат до 100% может быть наличие дисциплинарного взыскания у руководителя Учреждения

Локальным актом Учредителя могут быть предусмотрены иные основания уменьшения размера премиальных выплат руководителям Учреждений.

7.2.3. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей рассматриваются комиссионно с участием муниципального представительного органа работников образования (представителя городского профсоюза работников образования).

7.2.4. Размер стимулирующих выплат руководителям образовательных и прочих Учреждений, период действия выплат и список руководителей образовательных и прочих Учреждений, получающих выплаты, закрепляются приказом Учредителя на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат.

7.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

7.4. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

8. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам Учреждений могут производиться выплаты социального характера в виде материальной помощи, единовременной выплаты к отпуску.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат социального характера заместителям руководителя и работникам образовательных и прочих Учреждений определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждений.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Рекомендуемыми основаниями осуществления выплат материальной помощи работникам Учреждений являются:

- состояние здоровья;
- в случае смерти близкого родственника (супруги (а), детей, родителей);
- в случае стихийного бедствия и по другим уважительным причинам;
- в связи со значимыми событиями работника (юбилейными датами Работника, бракосочетания);

8.2. иные основания, установленные локальными актами Учреждения.

8.2.1. Материальная помощь по состоянию здоровья:

8.2.1.1. Материальная помощь работнику школы по состоянию его здоровья выдается на основании:

- представленного директору школы письменного заявления работника школы;
- заключения главного врача медицинского учреждения, подтверждающего необходимость длительного и дорогостоящего лечения, проведение операции;
- документов, подтверждающих фактически понесенные затраты, как-то чеки, отчеты, справки и т.п.

8.2.1.2. Материальная помощь работнику школы оказывается в сумме фактически понесенных затрат, но не более одного месячного должностного оклада, минимальной базовой суммы.

8.2.2. Материальная помощь в случае смерти близкого родственника (супруги(а), детей, родителей):

8.2.2.1. Материальная помощь работнику школы в случае смерти его близкого родственника (супруги(а), детей, родителей) выдается на основании:

- представленного директору школы письменного заявления работника школы;
- документа, подтверждающего факт смерти близкого родственника

8.2.2.2. Материальная помощь работнику школы оказывается в размере не более одного месячного должностного оклада, минимальной базовой суммы.

8.2.3. Материальная помощь при производственной травме:

8.2.3.1. Материальная помощь работнику школы при производственной травме выдается на основании:

- представленного директору школы письменного заявления работника школы;
- оформленного в установленном порядке акта о производственной травме;
- документов, подтверждающих фактически понесенные затраты, как-то чеки, отчеты, справки и т.п.

8.2.3.2. Получение работником компенсации при производственной травме, определяемой федеральными законами, не исключает оказание ему материальной помощи по настоящему положению. Материальная помощь работнику школы оказывается в сумме фактически понесенных затрат, но не более одного месячного должностного оклада, минимальной базовой суммы.

8.2.4. Материальная помощь семье работника школы в случае его смерти:

8.2.4.1. Материальная помощь семье работника школы в случае его смерти выдается на основании:

- представленного директору школы письменного заявления родственников работника школы;
- документа, подтверждающего факт смерти работника школы.

8.2.4.2. Материальная помощь семье работника школы в случае его смерти оказывается в размере не более одного месячного должностного оклада, минимальной базовой суммы.

8.2.5. Материальная помощь в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника школы:

8.2.5.1. Работнику школы оказывается материальная помощь в случае причинения вреда его здоровью и (или) имуществу неправомерными действиями третьих лиц при отсутствии вины работника школы.

8.2.5.2. Материальная помощь работнику школы выдается на основании:

- представленного директору школы письменного заявления работника школы;
- документов, подтверждающих факт причинения вреда работнику (заключение главного врача медицинского учреждения о нанесении вреда здоровью, постановление о возбуждении уголовного дела, акт жилищно-эксплуатационной организации и т.п.)

8.2.5.3. Материальная помощь работнику школы оказывается в сумме фактически понесенных затрат, но не более одного месячного должностного оклада, минимальной базовой суммы.

8.2.6. Материальная помощь семье или родственникам в связи со смертью бывшего работника школы

8.2.6.1. Материальная помощь семье или родственникам в связи со смертью бывшего работника школы (по последнему основному месту работы), находившегося на пенсии, оказывается в размере двух тысяч рублей при предоставлении документа, подтверждающего факт его смерти, и письменного заявления родственников директору школы.

8.2.7. Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска:

8.2.7.1. Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику школы предоставляется один раз в год на основании письменного заявления директору школы. При этом учитывается отсутствие приказов директора об имевших место дисциплинарных проступках, упущений в работе этим работником в году, за который предоставляется оплачиваемый отпуск.

8.2.7.2. Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска оказывается в размере не более одного должностного оклада по замещаемой должности, не более минимальной базовой суммы.

8.2.7.3. Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается одновременно с оплатой за дни отпуска за текущий календарный год и переносу на следующий год не подлежит. Выплачивает при наличии финансовых средств.

8.2.8. Материальная помощь при вступлении в брак впервые:

Материальная помощь при вступлении в брак выдается на основании:

- представленного директору учреждения письменного заявления работника учреждения;
- документа, подтверждающего факт вступления в брак.

8.2.9. Материальная помощь на рождение ребенка:

Материальная помощь на рождение ребенка выдается на основании:

- представленного директору учреждения письменного заявления работника учреждения;
- документа, подтверждающего факт рождения ребенка.

8.2.10. Материальная помощь к Международному женскому дню, Дню защитника Отечества, профессиональным праздникам и др. оказывается на основании локального акта директора школы.

8.2.11. Материальная помощь к личным юбилейным датам работника оказывается на основании представленного директору школы письменного

заявления работника. Под юбилейной датой в целях настоящего Положения понимаются 50 лет и каждые последующие 5 лет.

8.2.12. Материальная помощь к 25 лет трудового (педагогического) стажа оказывается на основании представленного директору школы письменного заявления работника.

8.2.13. Материальная помощь при выходе на пенсию оказывается на основании представленного директору школы письменного заявления работника.

8.3. Материальная помощь относится к единовременным выплатам социального характера, не носит обязательный характер и оказывается помимо гарантированных выплат, установленных действующим законодательством за счет экономии фонда оплаты труда.

8.4. Суммарный размер выплат по всем видам материальной помощи в течение календарного года не может превышать одного должностного оклада работника школы, минимальной базовой суммы по каждому основанию.

8.5. Руководителям Учреждения могут быть установлены следующие виды выплат социального характера единовременная выплата к отпуску и материальная помощь.

8.6. Единовременная выплата к отпуску оказывается один раз в течение календарного года при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме или его части, продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата к отпуску производится в размере одного должностного оклада. Единовременная выплата, не полученная в текущем календарном году, на следующий календарный год не переносится и не компенсируется.

8.7. Материальная помощь предоставляется один раз в течение календарного года. Материальная помощь выплачивается в размере **не более** одного должностного оклада по личному обращению. Материальная помощь, не полученная в текущем календарном году, на следующий календарный год не переносится и не компенсируется.

Материальная помощь не выплачивается руководителю, заместителям руководителя Учреждения, находящемуся:

в отпуске без сохранения заработной платы в течение полного календарного года;

в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

8.8. Порядок единовременной выплаты и выплаты материальной помощи утверждается локальными нормативными актами, регламентирующими систему оплаты труда соответствующих Учреждений.