

Согласовано
Заведующий Казачинско-Ленским

РОО

А.Л.Иванов

« » 2014г.

М.П.



Рассмотрено
Мотивированное мнение

Профсоюзного комитета

Протокол от № 3
от «25» августа 2014г.

М.П.

Утверждаю
Заведующая МДОУ д/с

«Брусничка»

А.В.Матвеева

«25» августа 2014г.

М.П.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальной казённой дошкольной
образовательной организации детский сад «Брусничка»
Казачинско-Ленского муниципального района
(в новой редакции)

п. Магистральный
2014

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальной дошкольной образовательной организации детского сада «Брусничка» Казачинско-Ленского муниципального района (далее - Положение), разработано на основе примерного положения об оплате труда работников муниципальных казённых, бюджетных, автономных образовательных организаций Казачинско-Ленского муниципального района в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями);

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказом Министерства образования Иркутской области от 21 сентября 2010 года № 194-мпр «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных Министерству образования Иркутской области»;

распоряжением Правительства Иркутской области от 7 июня 2010 года №110-рп «О введении системы оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;

единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013, протокол N 11);

законом Иркутской области № 65-оз от 29.06.2012 «О внесении изменений в Закон Иркутской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»»;

законом Иркутской области «О статусе и границах муниципальных образований Казачинско-Ленского района Иркутской области» от 16.12.2004 г. № 90-оз.

2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников муниципальной образовательной дошкольной организации детского сада «Брусничка» (далее – образовательная организация), и включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;
рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;

условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления выплат стимулирующего характера;

устанавливает порядок формирования общего фонда оплаты труда образовательной организации.

3. Формирование общего фонда оплаты труда образовательной организации (далее - ФОТ) осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год.

Общий фонд оплаты труда состоит из:

базового фонда оплаты труда, который включает в себя средства на выплату должностного оклада (ставки) по штатному расписанию и тарификации, а также компенсационные выплаты;

стимулирующего фонда оплаты труда, сформированного с учётом районного коэффициента и процентной надбавки, на осуществление выплат стимулирующего характера (стимулирующих доплат и надбавок, премий).

Распределение средств на базовую и стимулирующую части осуществляется за вычетом средств, предназначенных на стимулирование труда руководителя образовательной организации в размере 2% от общего фонда оплаты труда.

4. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации на основе должностных минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, дополнительных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем образовательной организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации.

5. Минимальные оклады (ставки) по ПКГ работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных минимальных окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением.

Минимальные оклады (ставки) работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6. Заработная плата работника рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св, \text{ где}$$

ЗП - заработная плата;

ДО - должностной оклад;

Кв - компенсационные выплаты;

Св - стимулирующие выплаты.

7. Должностной оклад работника рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = О + О * КП + О * КПП + О * ДПК, \text{ где}$$

О - минимальный оклад (ставка);

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации;

КПП – персональный повышающий коэффициент;

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент.

Основанием для установления дополнительного повышающего коэффициента являются следующие выплаты:

работникам образовательной организации, награждёнными: орденами и медалями бывшего СССР, Российской Федерации, относящихся к профессиональной деятельности, имеющим почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР - 20% минимального оклада (ставки);

работникам образовательной организации, имеющим почетное звание «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 15% минимального оклада (ставки);

работникам образовательной организации, награждённым нагрудным знаком: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», знаком «Отличник народного просвещения» - 15% минимального оклада (ставки);

работникам образовательной организации, награждённым Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 5% от минимального оклада (ставки);

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается с учетом педагогической нагрузки по основной занимаемой должности. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Дополнительный повышающий коэффициент молодым специалистам до 30 лет из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в образовательных организациях, устанавливается в следующих размерах от минимального оклада (ставки) с учётом педагогической нагрузки по основной занимаемой должности:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются:

наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

работа в образовательной организации по специальности.

Решение об установлении дополнительных повышающих коэффициентов и его размерах принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении каждого работника, в пределах утверждённого фонда

оплаты труда на соответствующий финансовый год.

8. Рекомендуемый размер повышающих коэффициентов к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений (Приложение 5) устанавливается локальным актом образовательной организации.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем образовательной организации для работников образования по должностям, не подлежащим аттестации.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

9. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы и других факторов, утвержденный локальным актом образовательной организации, согласованным с профсоюзным комитетом организации.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении каждого работника, в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента минимального размера оклада (ставки), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального размера оклада на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).

10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ в процентах к минимальным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или законами и нормативными правовыми актами Иркутской области.

Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные перечнем видов выплат компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

11. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

12. Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

Работникам производятся выплаты за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

13. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Образовательная организация производит индексацию заработной платы в порядке, установленном действующем законодательством субъекта РФ.

Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА

Глава 1. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (ставок) работников образования (кроме дополнительного профессионального)

14. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (ставок) работников образования (кроме дополнительного профессионального), осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложения 1).

15. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений, в размерах согласно Приложению 5.

16. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере минимального оклада (ставки) работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы и других факторов, утвержденных локальным актом образовательной организации, согласованным с профсоюзным комитетом организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

17. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

Глава 2. Общеотраслевые должности служащих

18. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (ставок) служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложение 2).

19. Работникам, занимающим должности служащих предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке).

20. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в образовательной организации и других факторов, утвержденных локальным актом образовательной организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

21. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

Глава 3. Общеотраслевые профессии рабочих

22. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (ставок) общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ (Приложении 3).

23. Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада.

24. Персональный повышающий коэффициент устанавливается к

минимальному окладу (ставке) устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии и других факторов, утвержденных локальным актом образовательной организацией. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Глава 4. Руководитель образовательной организации, его заместители и главный бухгалтер

25. Заработная плата руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за научную степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

Руководящим работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей;

работникам образовательной организации, награжденными орденами и медалями бывшего СССР, Российской Федерации, относящихся к профессиональной деятельности, имеющим почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР - 20% минимального оклада (ставки);

работникам образовательной организации, имеющим почетное звание «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», - 15% минимального оклада (ставки);

работникам образовательной организации, награжденным нагрудным знаком: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», знаком «Отличник народного просвещения» - 15% минимального оклада (ставки);

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается согласно «Порядку определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных казенных, бюджетных, автономных организаций в сфере образования муниципального образования Иркутской области «Казачинско-Ленский район», утвержденного постановлением администрации Казачинско-Ленского муниципального района от 24.01.2014г. №12. Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,5 размеров средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается согласно критериям, утвержденным локальным актом Отдела

образования администрации Казачинско-Ленского муниципального района (далее – отдел образования).

К основному персоналу образовательной организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательная организация. Перечень должностей работников образовательной организации, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных образовательных организаций по виду экономической деятельности «Образование», утверждается настоящим положением (Приложение 7).

Размеры выплат дополнительных повышающих коэффициентов, компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю образовательной организации устанавливаются отделом образования. Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации устанавливаются в соответствии с порядком, утвержденным приказом отдела образования, являющимся главным распорядителем бюджетных средств, в введении которого находятся образовательные организации.

Фонд стимулирования труда руководителя составляет 2 % от лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников образовательной организации.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель образовательной организации в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

26. Премирование руководителя образовательной организации производится отделом образования, являющимся главным распорядителем бюджетных средств, с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательной организации за счет лимитов бюджетных обязательств до 2 %, предусмотренных на оплату труда работников образовательной организации, утвержденными отделом образования, являющимся главным распорядителем бюджетных средств.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя образовательной организации могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данной организации.

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

27. В образовательной организации осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в том числе выплата за специфику работы в отдельных образовательных организациях);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом);

ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом;

28. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников образовательной организации.

29. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

30. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

31. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

32. Надбавка компенсационного характера за работу в сельской местности в размере 25 % должностного оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки.

Надбавка компенсационного характера за работу в организации, расположенных в рабочих поселках (поселках городского типа) в размере 25 % должностного оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки.

33. Размер и условия выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Приложением 6.

Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

34. В образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

выплаты за выслугу лет на педагогической должности устанавливаются работникам, проработавшим в учреждениях общего образования более 5 лет. Выплата устанавливается в процентах на минимальный оклад по основной занимаемой должности в следующих размерах:

Стаж работы	Процент надбавки
от 5 до 10 лет	– 5%
от 10 до 15 лет	– 10%
от 15 до 20 лет	– 15%
от 20 до 25 лет	– 20%
свыше 25 лет	– 25% .

премиальные выплаты по итогам работы.

35. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательной организации, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в образовательной организации с участием представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда следующих работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений образовательной организации, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательной организации - по представлению руководителей структурных подразделений.

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять 25 процентов средств на оплату труда, формируемых исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств федерального, регионального и муниципального бюджетов.

36. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

37. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

выполнение непредвиденных и срочных работ;

компетентность работника в принятии решений;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательной организации);

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

38. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком утверждённым локальным актом

образовательного учреждения. Порядок расчета стимулирующих выплат образовательные организации могут выбирать самостоятельно.

39. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Кроме того, данный перечень должен отвечать уставным задачам деятельности образовательной организации и критериям оценки деятельности работников.

Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Перечень стимулирующих выплат устанавливается локальным актом образовательного учреждения.

40. Выплата стимулирующего характера по итогам работы - премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Максимальный размер премии не ограничен. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

41. Объём стимулирующей части фонда оплаты труда может корректироваться в пределах утверждённых лимитов бюджетных обязательств на заработную плату на очередной финансовый год. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств, руководитель вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом работников в установленном законодательном порядке.

Раздел V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

42. Из фонда оплаты труда работникам образовательных организаций может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами образовательных учреждений.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника, пропорционально отработанному работником времени.

43. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

44. Руководителю образовательной организации (по основной занимаемой должности) выплачивается материальная помощь в размере 15 000 рублей в следующих случаях:

в связи с рождением ребёнка, заключением брака, достижением 50-,55-,60-,65-70-летия;

в случаях вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, временная нетрудоспособность более трёх недель, необходимость в платном

лечении, приобретении дорогостоящих лекарственных средств, при заболевании руководителя, его близких родственников (детей, супругов, родителей);

в связи с тяжелым материальным положением по причине его нахождения на длительном лечении;

при увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

на погребение в связи со смертью членов семьи;

при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска;

при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением и иными уважительными причинами по усмотрению работодателя.

Материальная помощь выплачивается за счет централизованного стимулирующего фонда руководителя на основании приказа отдела образования по письменному заявлению руководителя образовательной организации с указанием в последнем причины выплаты материальной помощи.

45. Материальная помощь носит единовременный характер и не связана с выполнением работником трудовых обязанностей.