

Положение принято общим собранием
Трудового коллектива МБУ ДО ЦДТ
Протокол № 1 от 03.12.2021

Утверждено приказом директора
МБУ ДО ЦДТ
Корюкина А.В.
От 03.12.2021 г. № 37-О



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества
Октябрьского муниципального округа»

І. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Октябрьского муниципального округа разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», с учетом приказов Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 29.05.2008 № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», с постановлением Правительства Приморского края от 17.09.2021 года № 613-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Приморского края от 25 ноября 2020 года № 980-пп «Об утверждении стандартных по Приморскому краю окладов педагогических работников муниципальных образовательных организаций на 2021 год и плановый период 2022 и 2023 годов», Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2020 (протокол №13).

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений Октябрьского муниципального округа;

порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет бюджета Октябрьского муниципального округа и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждений, установленная в соответствии с единой системой оплаты труда (без учета стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), установленной до введения единой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. 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.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в учреждениях устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и данным Положением.

1.8. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата подлежит индексации в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации и принятыми в соответствии с ней нормативными актами. При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в учреждении, так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70

процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанных с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в учреждениях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

1.10. Установление и изменение (совершенствование) системы оплаты труда работников учреждения осуществляется с учетом:

а) реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р;

б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

г) совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов, ставок заработной платы, для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждения и стимулирования работников к повышению результатов труда;

д) изменение размеров повышенной оплаты труда на работах с вредными и(или) опасными условиями труда с учетом проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда;

е) выплат 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;

ж) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации;

з) порядка аттестации работников учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

и) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя: оклады (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты, районный коэффициент и надбавку за непрерывный стаж работы в Южных районах Дальнего Востока.

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

квалификационных групп должностей работников образования;

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих;

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

постановлений Правительства Приморского края

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

методических рекомендаций;

мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

(Приложение №1).

2.3. В учреждении устанавливаются конкретные размеры окладов (ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий), утвержденные Учредителем.

2.4. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматривается фиксированный размер оклада (ставки заработной платы), установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

2.5. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также районный коэффициент к заработной плате, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока.

III. Порядок применения повышающих коэффициентов

3.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

-повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

-повышающий коэффициент за соответствие занимаемой должности,-

которые являются гарантированными до изменения условий, при которых они были назначены, **но новый оклад не образуют.**

3.2. Для педагогических работников общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория – 0,25

1 квалификационная категория – 0,15

соответствие занимаемой должности – 0,05

3.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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.

3.4. Шеф-повару устанавливается повышающий коэффициент 0,15 за выполнение обязанностей заведующего производством.

3.5. Водителю автобуса, имеющему 1 класс, занятому на перевозке обучающихся, устанавливается повышающий коэффициент 0,2.

IV. Порядок и условия установления компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Октябрьского округа, утвержденными настоящим Положением.

4.2. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) работников.

Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работников (педагогическим работникам за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетами, учебными мастерскими);
- доплаты за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану на дому или в медицинском учреждении.

4.3. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальная величина выплат не может быть менее 4% оклада по ПКГ.

На момент приведения в соответствие с действующим законодательством системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам учреждения при найме на должности, по

которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании по итогам специальной оценки условий труда рабочего места безопасным (оптимальным или допустимым) указанная выплата не производится.

Данные компенсационные выплаты не входят в минимальный размер оплаты труда.

4.4. Работникам учреждений устанавливается доплата за работу в муниципальных образовательных учреждениях (филиалах), расположенных в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов оклада по ПКГ. Данная компенсационная выплата (доплата) не входит в минимальный размер оплаты труда.

Педагогическим работникам устанавливается доплата за работу в муниципальных образовательных учреждениях (филиалах), расположенных в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов оклада с учетом учебной нагрузки.

Если работник находится в трудовых отношениях по двум и более должностям, доплата за работу в сельской местности производится по всем должностям с учетом нагрузки. Данный порядок распространяется на работников, работающих по совместительству.

4.5. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 151 ТК РФ, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.10. Размер доплаты за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану на дому или в медицинском учреждении – 10 %.

4.11. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

4.12. Компенсационные выплаты работникам учреждений в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные компенсационные выплаты не входят в минимальный размер оплаты труда.

V. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения по согласованию с профсоюзным или иным представительным органом работников с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником (п.16, п.17 Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

5.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

5.4. Работникам учреждения устанавливаются следующие гарантированные стимулирующие выплаты:

- за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования: за государственные награды – 700 рублей, отраслевые награды – 400 рублей;

- выплаты за выслугу лет: от 3 лет – 0,03 и дополнительно 0,01 за каждый следующий год работы, но не более 0,1 за весь период работы;

- выплаты за классность водителям школьных автобусов: водителям 1 класса, управляющими транспортными средствами, отнесёнными к категории В, С, Д, Е- 25 % должностного оклада;

- выплаты водителям за техническое обслуживание транспортного средства до 55 % должностного оклада;

- за интенсивность и высокие результаты работы по обеспечению укомплектованности групп дополнительного образования – 500 рублей.

5.5. Работникам учреждения устанавливаются иные стимулирующие выплаты:

- выплаты за высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премии по итогам работы.

5.6. Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы и за качество выполняемых работ производятся по решению комиссии учреждения в пределах бюджетных ассигнований

на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.7. Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности учреждения и педагогических работников (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

5.8. Если на работника учреждения налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в меньшем размере либо совсем не устанавливаться в зависимости от тяжести совершенного проступка.

5.9. Оценку эффективности деятельности работника учреждения осуществляет комиссия по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера, которая утверждается приказом руководителя учреждения. Порядок работы, периодичность заседаний закрепляются в Положении о комиссии по расчету стимулирующих выплат (далее - Положение о комиссии).

В комиссию по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения входят:

- директор учреждения;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе учреждения;
- лидер профсоюзной организации учреждения;
- заведующий хозяйством учреждения;
- представитель работников учреждения.

Председателем комиссии по расчету размера и обоснованию данного расчета является директор учреждения.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов. Директор учреждения утверждает своим приказом размер выплат стимулирующего характера по каждому работнику учреждения. В Положении о комиссии необходимо предусмотреть право работников на обращение в комиссию по вопросам назначения стимулирующих выплат, в том числе на обжалование ее решений.

5.10. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется за счет средств фонда оплаты труда по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения на основе примерных показателей (Приложение № 2). Показатели премирования

работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и не может быть выше рекомендованных.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.11. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств руководитель учреждения может выносить решение о приостановке, уменьшении или отмене выплат стимулирующего характера, предупредив работника учреждения об этом в установленном законодательством порядке.

5.12. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, конкретные для каждого работника.

VI. Порядок и условия выплаты районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока

6.1. За работу в местностях с особыми климатическими условиями применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждения, расположенных в Приморском крае, процентная надбавка за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока (далее – РК и ДВ).

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в следующем порядке и размере:

районный коэффициент – 30 процентов к заработной плате;

процентная надбавка к заработной плате за стаж в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка (без учета районного коэффициента);

молодежи, проживающей не менее одного года в Южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, процентная надбавка к заработной плате

устанавливается в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы, но не свыше 30 процентов заработка (без учета районного коэффициента);

6.2. РК и ДВ начисляются на всю начисленную сумму заработной платы.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда учреждений составляет до 30 процентов.

Совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников учреждения осуществляется путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, с тем, чтобы оклады, ставки заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов и компенсационных выплат в структуре заработной платы в учреждении составляли не ниже 70 процентов).

7.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) исходя из объема бюджетных ассигнований районного бюджета, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

К штатному расписанию прилагается расчет педагогических ставок (тарификационный список) в соответствии с учебным планом. Штатное расписание утверждается ежегодно на начало календарного учебного года и (или) при индексации в соответствии с решением Думы Октябрьского муниципального округа о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

VIII. Оплата и нормирование труда

8.1. Зарплата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

8.1.1. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

8.3. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения.

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; 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); иные выплаты компенсационного

характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера;

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

8.4. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

8.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

8.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

8.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ). Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

IX. Порядок выплаты материальной помощи

9.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работнику учреждения оказывается единовременная материальная помощь в трудной жизненной ситуации в следующих случаях:

утрата имущества в результате стихийного бедствия (пожар, наводнение и др.);

необходимость длительного дорогостоящего лечения по жизненным показаниям;

смерть близкого родственника (родители, муж, жена, дети).

9.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников (Приложение № 3).

9.3. Выплата материальной помощи работнику учреждения производится по приказу руководителя на основании заявления работника учреждения с указанием в нем причин, побудивших обратиться за материальной помощью, с приложением документов, указанных в Приложении № 3, подтверждающих указанную в заявлении причину.

9.4. Выплата материальной помощи конкретному лицу производится по платежным документам согласно порядку ведения кассовых операций в образовательной организации.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным группам в образовательных учреждениях Октябрьского муниципального округа

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
первый квалификационный уровень	музыкальный руководитель	10669		
		2021 год	2022 год	2023 год
второй квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	12045	12647	13405
		2021 год	2022 год	2023 год
третий квалификационный уровень	мастер производственного обучения, педагог - психолог, воспитатель, методист	13308	13459	14266
четвертый квалификационный уровень	учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, преподаватель, преподаватель – организатор ОБЖ, педагог - библиотекарь, старший воспитатель, старший методист	13924	14725	15609
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
третий квалификационный уровень	медицинская сестра	7774		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
	секретарь учебной части	5003		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
первый квалификационный уровень	младший воспитатель	5700		
второй квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	6411		

**Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей
руководителей, специалистов и служащих**

**Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей
служащих первого уровня**

первый квалификационный уровень	кассир	4847
---------------------------------	--------	------

**Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности
служащих второго уровня»**

первый квалификационный уровень	лаборант, техник-программист	5375
второй квалификационный уровень	заведующий хозяйством	5405
третий квалификационный уровень	шеф-повар	7449
четвертый квалификационный уровень	механик	6868

**Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности
служащих третьего уровня»**

первый квалификационный уровень	бухгалтер, специалист по охране труда	7550
---------------------------------	---------------------------------------	------

**Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий
рабочих**

**Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии
рабочих первого уровня»**

первый квалификационный уровень	гардеробщик, кастелянша, кладовщик, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, вахтер, сторож, машинист по стирке белья, повар (3 разр.), кочегар (3 разр.), электрик (3 разр.), грузчик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	4703
---------------------------------	---	------

**Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии
рабочих второго уровня»**

первый квалификационный уровень	электрик (4,5 разр.), кочегар (4,5 разр.), повар (4,5 разр.)	5131
второй квалификационный уровень	слесарь, электрик (6 разр.), кочегар (6 разр.), водитель (6,7 разр.)	5273
четвертый квалификационный уровень	водитель автобуса	8101

Должности, не включенные в профессиональные группы*

Администратор ГТО	13295
Руководитель муниципального опорного центра	20801
Методист муниципального опорного центра	13544
Диспетчер по организации питания обучающихся	4703

* Повышающие коэффициенты на должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы, не устанавливаются.

Критерии выплаты премий работникам учреждения

Премии работникам могут выплачиваться при наличии финансовых средств:

за плодотворный многолетний труд в связи:

1. с юбилеем со дня рождения (50 и далее через каждые 5 лет) в размере до 3000 рублей;
2. с юбилеем учреждения в размере до 500 рублей;
3. по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) осуществляется по результатам оценки качества работы на основании показателей премирования работников, утвержденных учреждением самостоятельно.

Условия выплаты материальной помощи в трудной жизненной ситуации

Материальная помощь в трудной жизненной ситуации оказывается в случаях:

1. Болезнь ребенка либо работника- до 5000 рублей (при наличии счета, заверенного медицинской организацией);
2. Смерть члена семьи работника - до 3000 рублей (при наличии копии свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о браке, рождении);
3. Чрезвычайная ситуация, повлекшая утрату имущества,- до 3000 рублей (при наличии справки, выданной органами местного самоуправления).