

«ПРИНЯТО»

на общем собрании трудового  
коллектива ГКОУ «Центр образования  
Самарской области»  
протокол от «29» августа 2024 № 7  
Председатель собрания

\_\_\_\_\_ Т.И.Дупик

«УТВЕРЖДЕНО»

приказом директора ГКОУ «Центр  
образования Самарской области» от  
«30» августа 2024 № 107/а  
Директор ГКОУ «Центр образования  
Самарской области»

\_\_\_\_\_ И.В.Шелепова

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников государственного казенного  
общеобразовательного учреждения Самарской области  
«Центр образования Самарской области»**

**(в новой редакции)**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Самарской области «Центр образования Самарской области» (далее-образовательное учреждение) определяет систему, условия и порядок оплаты труда образовательного учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области» (в действующей редакции);

- уставом образовательного учреждения;

- Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»;

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014 г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре;

- Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; и локальных актов образовательного учреждения;

- Постановлением Правительства Самарской области от 25 ноября 2015 года N 767 «О мерах по реализации Закона Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области».

1.3. Используемые основные понятия настоящего Положения:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника (педагогов) за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарификация - определение учебной фактической педагогической нагрузки работникам образовательного учреждения на периоды с 01 января по 31 августа, с 01 сентября по 31 декабря.

Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; увеличенный объём работы, за совмещение профессий (должностей); за замещение временно отсутствующих работников; за работу в выходные и праздничные дни и т.д.

Стимулирующие выплаты - надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору образовательного учреждения.

Доплаты и надбавки - единовременная выплата (материальное поощрение/вознаграждение), начисляемая работнику за достижение высоких показателей в труде.

1.4. Настоящее Положение разработано в целях:

- формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения;
- повышения эффективности и качества педагогического труда;
- повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательных учреждений;
- повышения мотивации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений к качественному результату труда;
- повышения кадровой обеспеченности образовательных учреждений, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами;
- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- дифференциация оплаты труда в зависимости от степени загрузки работника, уровня квалификации работника, качества выполнения трудовых обязанностей.

1.5. Оплата труда работников образовательного учреждения, в том числе заместителей директора образовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками образовательного учреждения.

1.6. Должностные оклады (оклады) работников образовательного учреждения определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника»

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

Среднемесячная заработная плата директора, его заместителей и работников образовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора образовательного учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

1.8. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законом.

1.9. Заработная плата работников образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.10. Запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда работника в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям.

1.11. Заработная плата директора образовательного учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем образовательного учреждения.

1.12. Оплата труда работников образовательного учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.13. Образовательное учреждение в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры стимулирующих и компенсационных доплат, единовременных выплат и других видов материального поощрения работников (без ограничения их предельными размерами, в пределах, установленного фондом оплаты труда).

1.14. В случае образования экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам образовательного учреждения в соответствии с распорядительными документами образовательного учреждения.

1.15. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, направляются на целевые выплаты работникам образовательного учреждения по назначению.

1.16. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца в денежной форме: 20 числа текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца, 05 числа месяца, следующего за расчетным – за вторую половину месяца (окончательный расчет). При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Выплата вознаграждения за классное руководство финансируемое в областной бюджет Самарской области из федерального бюджета выплачивается последним рабочим днем в месяце, в котором было произведено начисление.

1.17. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с:

- Трудовым законодательством Российской Федерации;
- нормативно-правовыми актами Администрации Самарской области;;
- изменением величины минимального размера оплаты труда (МРОТ), в иных аналогичных случаях.

## **2. Формирование фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников образовательного учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных обязательств согласно государственного задания - областного бюджета (штатное расписание, тарификация педагогов), субсидии на иные цели (классное руководство, молодые специалисты).

2.2. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения состоит из базового фонда оплаты труда, специального фонда оплаты труда, стимулирующего фонда оплаты труда работников, объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников образовательного учреждения до уровня МРОТ, установленного федеральным законом.

2.3. Структура базовой части ФОТ работников устанавливается в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617.

Базовые оклады за работу в сельской местности увеличиваются на 25%.

Базовый фонд оплаты труда работников включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

***Специальная часть фонда оплаты труда включает:***

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);

Доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ устанавливаются в следующих размерах:

- учителям русского языка и литературы в размере до 20 % от тарификационной недельной нагрузки;
- учителям математики в размере до 15 % от тарификационной недельной нагрузки;
- учителям физики и химии в размере до 10 % от тарификационной недельной нагрузки.

За заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты и т.д.) и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников:

- ответственному лицу за ведение делопроизводства в размере до 10 % от должностного оклада;
- за заведование учебным кабинетом до 10 % от должностного оклада (при условии его паспортизации).
- выплаты за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за

достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки - 10 % от должностного оклада;

- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

- надбавка от 5 % до 40 % за работу в общеобразовательном учреждении при исправительно-трудовых учреждениях и воспитательно-трудовых колониях за непрерывный стаж работы в указанных учреждениях:

Стаж работы в образовательном учреждении при исправительном учреждении	Размер надбавки к должностному окладу
от 1 до 2 лет	5 %
от 2 до 5 лет	10 %
от 5 до 10 лет	20 %
от 10 до 15 лет	25 %
от 15 до 20 лет	30 %
от 20 до 25 лет	35 %
от 25 лет и более	40 %

Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

2.4. Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Стимулирующая часть включает в себя надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору образовательного учреждения и распределяется следующим образом:

- на стимулирующие выплаты директору образовательного учреждения – не более 10 % от общего стимулирующего фонда;

- на стимулирующие выплаты педагогическим работникам – не менее 70% от общего фонда стимулирующей части за вычетом доплаты за особые условия работы в образовательном учреждении при исправительном учреждении, областной выслуги (2-4%) и стимула директора (10%);

- на стимулирующие выплаты заместителям директора, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу – 30% от общего фонда стимулирующей части за вычетом областной выслуги (2-4%) и стимула директора (10%).

В стимулирующую часть ФОТ входит также:

- доплата к должностному окладу за особые условия работы в образовательном учреждении при исправительном учреждении (70 % - в исправительном учреждении общего режима, 85 % - в исправительном учреждении строгого режима);

- доплата в размере 2-4% по отдельным категориям работников за выслугу лет в образовательном учреждении.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

В случае образования экономии фонда оплаты труда образовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам образовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения.

2.6. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников образовательного учреждения до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется директором образовательного учреждения.

2.7. На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70 % от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения.

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплаты за работу в ночное время;

доплаты за выполнение работ различной квалификации;

3.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.5. Работникам учреждения за выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, предусмотренной трудовым договором, устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 60.2 ТК РФ).

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (ч.4 ст.60.2 ТК РФ).

3.6.Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.7.При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР,

Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21).

3.8. Размер компенсационной выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

за полный рабочий день - не менее однодневной части оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной части оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

за каждый час работы - не менее одной части оклада за час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада за час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.9. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.10. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад без учета доплат и надбавок.

## **4. Порядок иных выплат**

4.1. Порядок выплаты премий.

4.1.1. Премирование работников образовательного учреждения по результатам работы за период (месяц, квартал, полгода, год) производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

4.1.2. Премирование работников производится в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

4.2. Порядок выплаты единовременной премии

4.2.1. Единовременные премии выплачиваются:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, уборка после ремонтных работ);
- за качественную организацию различных мероприятий: конкурсов, смотров, выставок, семинаров, конференций, единых методических дней, предметных декад;
- за сложность и выполнение дополнительного объема работ;
- за интенсивность, напряженность и специальный режим работы;
- за сохранение санитарно-гигиенического режима деятельности школы;
- за интенсивную работу по организации и участие в школьных и колониальных спортивных соревнованиях;

- за работу с обучающимися по научно-исследовательской и творческой деятельности (краеведение, исследовательская, творческая работа, конкурсы, олимпиады);
- за участие в конкурсах профессионального мастерства;
- в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.

4.2.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора образовательного учреждения.

4.3. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

4.4. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику.

4.4.1. Молодому специалисту в возрасте не старше 35 лет, принятому на работу по трудовому договору в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, по направлению подготовки «Образование и педагогика» или области, соответствующей преподаваемому предмету по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», производится ежемесячная денежная выплата в размере 10 000 рублей педагогическому работнику общеобразовательного учреждения.

4.4.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями).

4.4.3. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в общеобразовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

4.4.4. В случае перехода педагогического работника на работу по трудовому договору по педагогической должности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

4.4.5. В случае перехода молодого, в возрасте до 35 лет, работника, принятого на работу в образовательное учреждение в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической должности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательного учреждения не являющегося государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической должности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической должности.

#### 4.5. Материальная помощь работникам образовательного учреждения.

4.5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях: длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами; тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств); смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

4.5.2. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

4.5.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения по согласованию с представительным органом работников.

4.5.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

4.5.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

4.5.6. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

4.5.7. Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения. Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда. Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.