Приложение № 2 к Коллективному договору

на 2018-2021 годы (изменение 1)

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано:  Председатель первичной профсоюзной организации ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» ст. Барсуковская  Кочубеевского района Ставропольского края  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Н. Сылка | Утверждаю:  Директор ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» ст. Барсуковская  Кочубеевского района Ставропольского края  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Котова |

**О внесении изменений в**  **Приложение № 2 к коллективному договору ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» от 08.06.2018 г. «Положение об оплате труда работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» *с 01.09. 2018 года***

Согласно решению двухсторонней комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и внесения изменений и дополнений в коллективный договор и приложения ГКОУ **«**Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» от 31.08.2018 г., протокол № 5.

На основании приказа министерства образования Ставропольского края от 16 августа 2018 года № 1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края» *внести изменения:*

1.*Изменить содержание разделов 1,2,3,4,5,6,7 Положения об оплате труда**работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2», в связи с чем утвердить Положение об оплате труда**работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» в новой редакции:*

**Положение**

**об оплате труда работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа - интернат № 2» ст. Барсуковская Кочубеевского района Ставропольского края**

**(в новой редакции с изменениями и дополнениями)**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» ст. Барсуковская Кочубеевского района Ставропольского края (далее - Положение, учреждение) определяет механизм оплаты труда в учреждении.

2. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются учреждением и предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям, профессиям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета работников.

3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем (далее – руководитель, директор) учреждения по согласованию с министерством образования Ставропольского края и включает в себя все должности, профессии работников учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с профсоюзным комитетом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно настоящему Положению**.**

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно настоящему Положению.

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

9. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда казенного учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения (Приложение № 9 к настоящему положению).

11.Совместители имеют право на все гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ (ст. 287 ТК РФ). Согласно ст. 285 ТК РФ оплата труда совместителей производится пропорционально отработанному времени. Исходя из этого, оплата труда при работе по совместительству не может быть ниже МРОТ, исчисленного пропорционально отработанному времени.

12. Если размер начисленных выплат не достигает МРОТ (либо МРОТ, скорректированного с учетом продолжительности рабочего времени), необходимо произвести доплату в соответствующем размере.

**II. Размеры должностных окладов (окладов),**

**ставок заработной платы работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2**»

2.1. Должностные оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) | | | |
| Группа по оплате труда руководителей | | | |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника), главный бухгалтер | 16892 |  |  |  |

2.1.2. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

-для заместителей руководителя, главного бухгалтера организации, реализующей адаптивные программы, предельная кратность равна 3,5.

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, главного бухгалтера, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | | 4 |
| Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | | | |
| 1. | 1 квалификационный уровень | | Помощник воспитателя, секретарь учебной части | 5100 |

2.1.4. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования; социальный педагог; | 6700 |
| 2. | 3 квалификационный уровень | Воспитатель; педагог-психолог; | 7125 |
| 3. | 4 квалификационный уровень | Тьютор;  педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); учитель | 7580 |

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | | Должностной оклад, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий складом | 5600 |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий производством (шеф-повар) | 5800 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Без категории: бухгалтер, экономист, юрисконсульт | 6300 |
| 2 квалификационный уровень | II категория: экономист, бухгалтер, юрисконсульт, | 6500 |
| 3 квалификационный уровень | I категория: экономист, бухгалтер, юрисконсульт | 6700 |
| 4 квалификационный уровень | Ведущие: экономист, бухгалтер, юрисконсульт | 6900 |

2.3. Размеры должностных окладов медицинских работников, включенных в штатное расписание учреждения:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | | Должностной оклад (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» | | | | |
| 1. | 1 квалификационный уровень | | Санитарка | 5591 |
| Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | | | | |
| 3. | 3 квалификационный уровень | | Медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии | 7722 |
| 5. | 5 квалификационный уровень | | Заведующий здравпунктом (медпунктом) | 8227 |
| Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» | | | | |
| 1. | 2 квалификационный уровень | | Врачи-специалисты | 10976 |

2.4. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разряды | Наименование профессий | Оклад |
| 1 разряд | Дворник, сторож | 3738 |
| 2 разряд | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по обслуживанию в бане | 3917 |
| 3 разряд | Слесарь | 4093 |
| 4 разряд | Повар | 5163 |
| 6 разряд | Слесарь – электрик по ремонту электрооборудования | 5459 |
| 8 разряд | Водитель категории С, D | 5933 |

2.4.1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

**III. Выплаты компенсационного характера работникам ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2**»

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.4.1. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента оклада (должностного оклада)**.**

3.5. Размеры компенсационных выплат 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).

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой ставки, оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.5.4.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к окладу, должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности, профессии (должности, профессии временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности, профессии.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

3.5.4.2. Работникам учреждения за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой)\*: |  |
|  | 1 - 4-х классов | 30 |
|  | 5 - 12-х классов | 35 |
| 2. | Учителям 1 - 4-х классов за проверку письменных работ\*\* | 10 |
| 3. | Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по:  -русскому языку, литературе, математике  -биологии, истории, географии | 15  10 |
| 4. | Педагогическим работникам учреждения за руководство методическими, цикловыми, предметными, психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях | 15 |
| 5. | Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими | 20 |
| 6. | За работу с архивом учреждения | 20 |
| 7. | Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами | 10 |
| 8. | Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах с количеством классов:  от 10 до 19 | 25 |
| 9. | Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных учреждениях всех типов и видов, имеющих: |  |
|  | 6 - 12 классов | 20 |
| 10. | Работникам учреждения за обслуживание вычислительной техники (при отсутствия в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники)\*\*\* | 50 |

\*Должностная инструкция классного руководителя приводится в ***Приложении 4 к настоящему Положению.***

\*\*Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) для детей с ограниченными возможностями здоровья с наполняемостью не менее наполняемости, установленной нормами СанПин 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10 июля 2015 г. № 26» (12 человек). Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ производятся пропорционально фактической наполняемости классов.

\*\*\*Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.4.3. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов) | 30 |
| 2. | За работу в организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам\* | 15 - 20 |
| 3.. | За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам | 20 |
| 4. | Специалистам за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности\*\* | 25 |

<\*>Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на выплаты компенсационного характера за работу в специальном (коррекционном) образовательном учреждении (отделениях, классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) указан в ***Приложении 2*** к настоящему Положению.

<\*\*> Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на выплаты компенсационного характера за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности указан в ***Приложении 3*** к настоящему Положению.

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается доплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки.

**IV. Выплаты стимулирующего характера работникам ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2**»

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

Учреждение не может устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

*4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:*

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в казенные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта казенного учреждения и т.д., 50% от должностного оклада;

- педагогическим работникам за руководство кружковой работой - 25% от должностного оклада;

- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения - 35 % от должностного оклада;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании казенного учреждения - 35% от оклада;

- педагогическим работникам учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - 20 % от должностного оклада;

- работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий - 25 % от должностного оклада (согласно п. 10.7.отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края, на 2017 – 2019 годы);

- работникам, ответственным за организацию питания в казенном учреждении, 20 % от должностного оклада, при отсутствии в штатном расписании должностей, в чьи должностные функции входит организация питания.

4.2.2. *Выплаты за качество выполняемых работ*

А)осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого казенным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательного учреждения.

Показатели

эффективности деятельности педагогических работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» ст. Барсуковская Кочубеевского района Ставропольского края

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Направления | Количество баллов | Самооценка | Экспертная оценка | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1. | Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)  *На уровне учреждения*  *На районном, краевом уровне …*  *На федеральном уровне …* | 1 х …  2 х …  3 х … |  |  | |
| 2. | Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся | 1 |  |  | |
| 3. | Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) | 1 |  | |  |
| 4. | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (*походы, экскурсии, родительские собрания, праздники с участием родителей и др.)* | 1х… |  | |  |
| 5. | Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.  *На районном, краевом уровне*  *На федеральном уровне* | 1х …  2х… |  | |  |
| 6. | Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», *«Ресурсный центр»* и др.) *На уровне учреждения*  *На районном, краевом уровне…*  *На федеральном уровне…* | 1х …  2х…  3х… |  | |  |
| 7. | Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы | 1х… |  | |  |
| 8. | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы *На уровне учреждения*  *На районном, краевом уровне*  *На федеральном уровне* | 1х …  2х…  3х… |  | |  |
| 9. | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | 1х... |  | |  |
| 10. | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, игровой, клумбы, стенда, музея и пр.) | 1х… |  | |  |

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается соответствующая комиссия с участием профсоюзного комитета (**комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда и установлению выплат стимулирующего характера работникам)** (далее аттестационная комиссия)**.**

Положение о порядке работы данной комиссии **(Приложение № 5** к настоящему Положению), а также формы листов оценки для всех категорий работников **(Приложение №7** к настоящему Положению**)** утверждаются локальными нормативными актами учреждения.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

*Б) За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака)* устанавливается выплата стимулирующего характера:

-имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

-имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

-имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 %, «заслуженный» - 20 % установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

\*При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

*В) За наличие квалификационной категории* педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

-за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

-за наличие I квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

-за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2.3. *Выплаты за стаж непрерывной работы* работникам, для которых работа в учреждении является основной, устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.2.4. *Премиальные выплаты по итогам работы*.

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

А) единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

Б) по итогам работы за календарный год.

*Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями* выплачивается работникам учреждения в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами;

- ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

- наградами Ставропольского края;

- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет); к юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы учреждения (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения на основании приказа руководителя.

*Премиальные выплаты по итогам работы за календарный год* устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения.

Оценку эффективности труда работников учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организации осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом; порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты **(Приложение № 5** к настоящему Положению**)** .

Для премирования работников учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

- проведение на базе организации или участие учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - до 100%;

- проведение на базе учреждения или участие учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - до 100%.

*Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями* выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - до 100%;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками до 100%;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - до 100%;

- к юбилейным датам учреждения при достижении позитивных результатов работы учреждения (50, 100 лет) - до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств учреждения.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам, должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

*2. Приложение 6 к Положению об оплате труда работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» читать в новой редакции:*

Приложение 6 к Положению об оплате труда

**Порядок**

**оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях**

Настоящий Порядок определяет условия оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

-при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

-при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

-при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель;  воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог;  педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности (ОБЖ) |
| Старший воспитатель; воспитатель | Воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные  обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной  подготовки; учитель, физкультуры (физвоспитания) |
| Руководитель физвоспитания | Учитель физкультуры (физвоспитания); учитель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Мастер производственного обучения | Учитель технологии;  педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности) |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности) |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель | Учитель физкультуры (физвоспитания) |
| Преподаватель профессиональной образовательной организации | Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу |

*3.Считать утратившими силу* «Листы оценки качества и эффективности труда педагогических работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» по следующим должностям: учитель; воспитатель; педагог-психолог, педагог-библиотекарь; социальный педагог; учитель-логопед; учитель-дефектолог; тьютор.

*4. Раздел 6. «Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам» и раздел 7«Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников»* ***Положения об оплате труда*** *заменить единым разделом 6* ***«Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения»:***

6. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается каждые помесяца независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

8. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки и численности обучающихся производится 2 раза в год - на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

9. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются руководителями государственных учреждений.

10. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

11. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы, а руководящим работникам - должностной оклад с учетом группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений и квалификационной категории.

При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

12. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится помесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей установленной годовой учебной нагрузки при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

13. В том случае, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Порядок уменьшения учебной нагрузки, предусмотренный для преподавателей спецдисциплин, на преподавателей общеобразовательных дисциплин не распространяется.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

14. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

15. Почасовая оплата труда педагогических работников государственных учреждений применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

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

При почасовой оплате труда педагогических работников образовательных организаций учитываются доплаты за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития), за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, за наличие квалификационной категории.

*5. Дополнить Положение об оплате труда работников Приложением № 9 «Положение о материальной помощи**работникам ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат №2» ст. Барсуковская Кочубеевского района Ставропольского края»:*

Приложение № 9 к Положению об оплате труда

**Положение**

**о порядке оказания материальной помощи**

**работникам ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» ст. Барсуковская Кочубеевского района Ставропольского края**

**1. Область применения**

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, который определяет порядок и условия оказании материальной помощи работникам ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат №2» ст. Барсуковская Кочубеевского района Ставропольского края(далее – Учреждение, ОУ).

**2. Нормативные ссылки**

Положение о порядке оказания материальной помощи работникам Учреждения (далее Положение), разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ», Типового положения об общеобразовательном учреждении, Положения об оплате труда работников ОУ, Устава ОУ и Коллективного договора.

**3. Общие положения**

3.1. Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.

3.2. Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком, работающих по основному месту работы.

3.3. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников ОУ и утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность ОУ.

3.5. В Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

**4.Основания и размеры материальной помощи.**

* 1. Настоящим положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- смерти самого работника, близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры);

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;

- утрата или повреждение имущества при возникновении чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);

-свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу)

-рождение ребенка

4.2. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи.

**5.Порядок выплаты материальной помощи**

5.1.Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении или другие документы, подтверждающие необходимость оказания материальной помощи.

5.2.Заявление пишется на имя директора образовательного учреждения с точным указанием причин для выдачи.

**6. Заключительные Положения.**

6.1. Материальная помощь, предусмотренная настоящим Положением, учитывается в составе средней заработной платы.

6.2. Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

6.3. Материальная помощь работникам образовательного учреждения выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

6.4. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников образовательного учреждения.