


Согласовано:
Председатель ПК



Е.В. Дружининская



Утверждено:
Директор школы  С.Н. Попов


приказ от 29.08.2023г. № 49

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МБОУ ВМО «Майская средняя школа имени А.К. Панкратава»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ ВМО «Майская средняя школа имени А.К. Панкратава» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Представительного Собрания Вологодского муниципального округа от 22.11.2022 № 103 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Вологодского муниципального округа Вологодской области, Постановлением Администрации Вологодского муниципального округа №41-02 от 01.02.2023г., Постановлением Администрации Вологодского муниципального округа №97-02 от 28.03.23г., и устанавливает:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждения;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок формирования фонда оплаты труда организации;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Решение об установлении конкретным работникам размеров коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий и т.п. принимается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения иного представительного органа работников).

Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Вологодской области, муниципальными правовыми актами Вологодского муниципального округа, настоящим Положением.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников организации

2.1. Должностной оклад работника организации формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за квалификационную категорию.

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих организаций к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России:

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

- от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

2.3. Минимальный размер оклада (должностного оклада).

	Профессиональная квалификационная группа	Минимальный размер окладов (должностных окладов) (рублей)
1.	- должности и профессии первого уровня - должности работников, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 1, 2 или 3 уровень квалификации	2068,00
2.	- должности и профессии второго уровня - должности работников, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 4 или 5 уровень квалификации	2405,00
3.	- должности третьего уровня - должности педагогических работников - должности работников, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 6 уровень квалификации	4253,00
4.	- должности четвертого уровня - должности работников, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 7, 8 или 9 уровень квалификации	5400,00

2.4. Размер отраслевого коэффициента составляет:

- для работников организаций, за исключением педагогических работников общеобразовательной организации - 1,16;
- для библиотекарей, младших воспитателей и лаборантов образовательных организаций - 1,34;
- для педагогических работников общеобразовательной организации, педагогических работников дошкольных образовательных организаций, педагогических работников организаций дополнительного образования детей - 1,9.

2.5. Размеры коэффициентов квалификационного уровня.

Размеры коэффициентов квалификационного уровня устанавливаются работникам организации в соответствии с приложением к настоящему Положению. Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам руководителем организации в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации профессиональной подготовки по согласованию с профсоюзным комитетом).

2.6. Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20

Среднее профессиональное образование	1,15
--------------------------------------	------

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений;
- должности библиотекарей и лаборантов;
- должности бухгалтеров, программистов и специалистов по охране труда.

2.7. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию.

2.7.1. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов (за исключением коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных организаций и дошкольных образовательных организаций)	Размер коэффициентов для должностей педагогических работников общеобразовательных организаций и дошкольных образовательных организаций
Высшая категория	1,25	1,60
Первая категория	1,15	1,30

2.8. В оклады (должностные оклады) педагогических работников организации включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, в размере 100 рублей.

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Образовательная организация устанавливает в локальном нормативном акте виды выплат компенсационного характера.

Работникам организации, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.1.1. Работникам организации, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере до 12 процентов от должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, предусмотренным действующим законодательством).

Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам организации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам организации устанавливается доплата в размере 35 процентов должностного оклада рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов).

3.3.4. Работникам организации, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам, в классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

Работникам организации, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющей отдельные классы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата работникам, непосредственно занятым в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.5. Доплата за целостность и многокомпонентность обучения и воспитания детей младшего школьного возраста.

Учителям начальных классов общеобразовательной организации устанавливается доплата в размере 5 - 10 процентов должностного оклада.

Основаниями для установления доплаты являются:

- владение методиками обучения разновозрастных групп в классе-комплексе;
- дифференцированные подходы к обучению детей с разным уровнем развития и подготовки.

3.3.6. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение на детей дому, при наличии соответствующего медицинского заключения.

Указанная доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.7. Доплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам межотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

3.3.8. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы:

- за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской, актовым залом, спортивным залом и др.) в размере 5-15 процентов должностного оклада;
- за руководство учебно-методическими объединениями в размере 5-10 процентов должностного оклада;
- за классное руководство - в размере 10 - 60 процентов должностного оклада;
- за проверку тетрадей в размере 5 - 20 процентов должностного оклада;
- за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии в размере 10-30 процентов должностного оклада;
- за заведование учебно-опытным участком в размере до 20 процентов должностного оклада;
- за выполнение работы инспектора по охране прав детства - в размере 2 - 5 процентов должностного оклада.

3.4. Педагогическим работникам организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей в месяц за классное руководство в соответствии с Правилами выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций области и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, утвержденными постановлением Правительства Вологодской области от 22.06.2020 №715.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы в организациях.

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в организации устанавливается работникам организации, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 3 лет	12
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

4.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в образовательных организациях на должностях, предусмотренных пунктом 4.1 настоящего Положения;
- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;
- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;
- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;
- время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в организациях;
- время обучения работников организаций в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), если работники работали в организациях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;
- время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов

или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

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

- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

4.1.3. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

4.1.4. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж работы.

Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа руководителя организации по представлению комиссии по установлению трудового стажа. Состав комиссии и положение о ней утверждаются руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты устанавливается работникам организации в пределах фонда оплаты труда организации и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавки устанавливаются:

- педагогам за организацию и проведение общешкольных и общественно-значимых мероприятий,
- заместителям руководителя за качественную организацию работы учреждения,
- молодым специалистам (стаж до 3 лет) за освоение предметов.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом организации.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем организации по согласованию с представительным органом.

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам организации устанавливается надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за наличие званий «Почётный работник», «Отличник народного просвещения» в размере 3 - 10 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в организации.

4.2.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Работникам организации устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук - 15 процентов должностного оклада.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается при условии соответствия имеющейся ученой степени специфике работы, выполняемой работником в организации.

4.2.4. Надбавка за категориальность водителям.

Вид доплаты	Размеры доплаты в процентах от должностного оклада
За наличие категорий «В», «С», «D», «E», или «B», «C», «D», «BE», или «B», «C», «D», «CE»	20
За наличие категорий «B», «C», «E», или «B», «C», «BE», или «B», «C», «CE», или «B», «C», «D», или «D»	10

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам организации в пределах фонда оплаты труда организации и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за качество выполняемых работ работникам организации устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом организации.

В соответствии с утвержденной процедурой могут быть установлены и другие надбавки, в том числе: за организацию питания, подвоза, работу контрактного управляющего, работу с электронными системами, базами данных и т.д. и т.п.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом организации.

4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

- за месяц;
- за квартал;
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

Размеры и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем организации.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальным актом организации в пределах фонда оплаты труда организации и максимальными размерами не ограничивается.

5. Другие вопросы оплаты труда в образовательной организации

5.1. Учителям объем учебной нагрузки устанавливается, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации.

5.2. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю организации по согласованию с профсоюзным комитетом. Руководитель несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

5.3. Объём учебной нагрузки, установленный учителям при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

5.4. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется. Объём учебной нагрузки, который может выполняться в той же организации руководителем организации, определяется управлением образования района, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой организацией.

5.5. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении её на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в этом отпуске.

5.6. Месячная заработная плата учителей 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.

5.7. Установленная при тарификации учителям заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей организаций производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

5.8. 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 установленной при тарификации заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5.9. Учителям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в образовательной организации), учебная нагрузка устанавливается из расчета её объёма на полный учебный год, с учётом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий её уменьшения.

5.10. До начала учебного года средняя месячная заработная плата педагогическим работникам определяется из расчёта установленной при тарификации заработной платы, предшествующей началу каникул.

5.11. Установленный должностной оклад с учётом учебной нагрузки выплачивается педагогическим работникам за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

5.12. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесечно.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки.

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

5.13. Если в образовательной организации учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск педагогическим работникам 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 не производится.

5.14. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников организаций 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;

– за педагогическую работу специалистов предприятий, организаций и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

5.15. 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).

5.16. 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 недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.17. Организация обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы путем индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Организация производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами Вологодского муниципального округа.

5.18. Применение дисциплинарного взыскания не может служить основанием для лишения работника на весь срок действия такого взыскания, входящих в состав заработной платы стимулирующих выплат, или произвольного снижения их размера.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

6.1. Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда организации формируется за счет ассигнований из районного бюджета, областного бюджета, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.2. Фонд оплаты труда организации формируется в пределах объема средств районного бюджета, областного бюджета, и средств от приносящей доход деятельности.

6.3. На выплаты стимулирующего характера организацией направляются объем средств в пределах фонда оплаты труда.

6.4. За счет экономии фонда оплаты может быть выплачена материальная помощь в исключительных случаях: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях предусмотренных локальным нормативным актом организации, на основании письменного заявления с предоставлением документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

6.5. Материальная помощь оказывается работникам организации по решению руководителя, принятого по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения иного представительного органа работников), на основе письменного заявления работника.