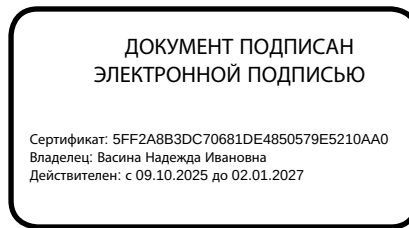


Министерство образования и науки Калужской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Калужской области
«Калужский колледж экономики и технологий»
(ГАПОУ КО «ККЭТ»)

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
25.02.2025 (протокол №25)

УТВЕРЖДАЮ



Директор _____ Н.И.Васина

25 февраля 2025г.

Введено в действие приказом от 25.02.2025 № 28
М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
от 25.02.2025 № 286

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение, Работники) ГАПОУ КО «Калужский колледж экономики и технологий» (далее - Учреждение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (далее - Трудовой кодекс РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №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»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 №818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- Законом Калужской области от 06.07.2011 №163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации отдыха и оздоровления детей».

1.2. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного самостоятельного и творческого труда работников по обеспечению высоких результатов уставной деятельности Учреждения, повышения качества работы работников.

1.3. Положение устанавливает порядок формирования оплаты труда работников за счёт бюджетных ассигнований бюджета Калужской области и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения, условия оплаты труда работников, определяет порядок установления окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;

- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения должностных обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация педагогических работников в соответствии с нормативными правовыми актами.

1.5. Учреждение в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно определяет виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Выплата заработной платы работникам осуществляется 5 и 20 числа каждого месяца пропорционально отработанному времени путём перечисления на банковскую карту работника. При совпадении данных сроков с выходными и нерабочими праздничными днями эти сроки переносятся на более ранние сроки выплаты.

Расчёт по заработной плате увольняемых работников и выплата отпускных осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

1.7. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже величины прожиточного минимума (далее - прожиточный минимум), установленного в Калужской области для трудоспособного населения.

2. Условия оплаты труда работников

2.1. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объёма лимитов бюджетных ассигнований бюджета Калужской области, и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счёт бюджетных ассигнований бюджета Калужской области, а также средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения могут направляться Учреждением на выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке и на условиях, установленных нормативными правовыми актами Калужской области.

2.3. Оплата труда работников устанавливается в соответствии с Законом Калужской области от 06.07.2011 №163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации отдыха и оздоровления детей» и на основании профессиональных квалификационных групп должностей работников в соответствии с:

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2008 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.4. Оплата труда работников состоит из:

- оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.5. Оклад директора Учреждения (далее - директор) устанавливается министерством образования и науки Калужской области.

2.6. Оклады заместителей директора устанавливаются на 10-50 % ниже оклада директора. Оклады заместителей директора подлежат пересмотру в связи с изменением оклада директора.

2.7. Оклад руководителя физического воспитания, преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины устанавливается с учётом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объёме 360 часов в год.

2.8. Оклады педагогических работников устанавливаются с учётом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников на срок присвоения квалификационной категории в размере:

- при наличии высшей квалификационной категории - 1,35;
- при наличии первой квалификационной категории - 1,18;
- при наличии подтверждённого соответствия занимаемой должности по результатам аттестации - 1,09.

2.9. Норма часов учебной (преподавательской) работы преподавателя за ставку заработной платы составляет 720 часов в год. Объём годовой нагрузки преподавателя определяется из расчёта на 10 учебных месяцев. Право распределять учебную нагрузку предоставляется директору, который несёт ответственность за её выполнение каждым педагогическим работником.

2.10. Объём учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и рабочим программам в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, квалификацией преподавателя, контингентом обучающихся.

2.11. Объём учебной нагрузки преподавателей определяется ежегодно (на каждый учебный год) на начало учебного года и устанавливается приказом директора, исходя из квалификации и специфики деятельности работника, опыта работы по преподаваемой учебной дисциплине, профессиональному модулю и/или опыта деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы, количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении и ограничивается верхним пределом 1440 часов в год.

В связи с производственной необходимостью, согласно статье 61.1. Трудового кодекса РФ, с преподавателем, имеющим по основной педагогической должности максимальную нагрузку в размере 1440 часов, возможно заключить договор о внутреннем совместительстве.

Дополнительная работа педагогического работника при его согласии может быть оформлена путём заключения дополнительного соглашения. Также педагогического работника можно догрузить работой на условиях почасовой оплаты в объёме не более 300 часов в год.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины установленной месячной нормы рабочего времени (не более 360 часов). Также возможна работа на условиях почасовой оплаты в объёме не более 300 часов в год.

2.12. Объём учебной нагрузки на следующий учебный год может быть снижен в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, уменьшения количества обучающихся, учебных групп.

2.13. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.14. Документом, подтверждающим установление ставок заработной платы педагогическим работникам, является тарификация.

2.15. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается: учебная (преподавательская), воспитательная, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая, исследовательская, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.16. Максимальная педагогическая нагрузка составляет:

- для педагогических работников (кроме преподавателей) и иных работников ведущих педагогическую деятельность - не более 660 часов;
- для мастеров производственного обучения - не более 360 часов;
- работники могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 360 часов в год, которая не считается совместительством.

2.17. Выполнение работы, указанные в пункте 2.15., в зависимости от характера и качества выполняемой работы по основной должности, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами, по согласованию сторон.

2.18. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путём умножения их часовых ставок на объём 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.

2.19. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно ежемесячно соответственно получаемой ставке заработной платы. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчёт средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объёма учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

2.20. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объём 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. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случае временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

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

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

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 2.18. настоящего Положения.

2.21. Часовая ставка для педагогических работников, работающих на условиях совместительства, определяется соглашением между работником и работодателем и закрепляется трудовым договором с работником, но не ниже стоимости педагогического часа, установленной для педагогических работников, работающих на условиях полного рабочего времени.

2.22. При оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, в работе Государственной экзаменационной комиссии, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением в соответствии с Законом Калужской области от 06.07.2011 №163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации отдыха и оздоровления детей».

2.23. Производить оплату труда педагогическим работникам за выполнение педагогической работы по должностям с другими наименованиями, по которым не установлена квалификационная категория в следующих случаях:

Должности, по которым установлена квалификационная категория	Должности, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная в графе 1
Учитель, преподаватель	Преподаватель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности и Защиты Родины	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины)
Руководитель физического воспитания	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)
Мастер производственного обучения	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения)

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся за счёт бюджетных средств бюджета Калужской области не менее 5 % от средств на оплату окладов работников.

3.2. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются приказом директора в процентном отношении к окладу или в абсолютной сумме.

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

3.3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - до 20% от оклада;

3.3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - в размере, установленном соглашением Сторон Трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы;

- за работу в ночное время - 40% от часовой ставки за каждый час работы;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- за сверхурочную работу - в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

3.3.3. Выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей:

- за руководство цикловой методической комиссией - 1 000,00 рублей в месяц;
- за кураторство учебной группы - 300,00 рублей в месяц.
- за заведование учебным кабинетом (лабораторией) - 300,00 рублей в месяц;

3.4. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5 000,00 рублей, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления кураторства в учебной группе в двух и более учебных группах осуществляется из федерального бюджета путём предоставления иных межбюджетных трансфертов бюджету Калужской области. Ежемесячное денежное вознаграждение за кураторство в учебной группе в размере 5 000,00 рублей является составной частью заработной платы педагогического работника.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работников к качественному результату труда, повышению мотивации работников к более эффективному выполнению трудовых обязанностей, проявлению инициативы и самостоятельности, повышению своей квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Для определения размеров выплат стимулирующего характера в Учреждении создаётся Комиссия по установлению размеров и распределению выплат стимулирующего характера работникам (далее - Комиссия). Состав Комиссии избирается на Общем собрании работников и утверждается приказом директора.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом директора на основании решений Комиссии.

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты,

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- надбавка за учёную степень;
- доплаты отдельным категориям работников;
- доплаты наставникам молодых специалистов, не имеющих опыта работы, в первый год их работы в Учреждении;
- премии по результатам работы;
- поощрительные выплаты.

4.4. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы применяются в целях:

- усиления социально-экономической и правовой защиты, а также в целях материальной заинтересованности работников в конечном результате работы Учреждения, повышения ответственности за свой участок работы, внедрения прогрессивной организации труда, совершенствования учебной и методической работы;

- учёта различий в сложности выполняемых работ, а также количества затраченного труда;
- стимулирования инициативы, активности работников, заинтересованности в творческом подходе к выполняемой работе.

4.4.1. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы (интенсивность и высокие результаты работы) устанавливаются:

- штатным работникам, для которых работа по Трудовому договору является **основной**.
- штатным работникам, для которых работа по Трудовому договору является **внутренним совместительством**;
- работникам, для которых работа по Трудовому договору является **внешним совместительством**.

4.4.2. При установлении доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы обязательными условиями являются: гласность, демократичность процесса установления выплат стимулирующего характера, использование целевых показателей оценки деятельности Учреждения, результатов мониторинга эффективности его деятельности.

4.4.3. Основанием для установления доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы являются:

- обеспечение выполнения показателей государственного задания;

- создание условий для осуществления образовательного процесса;
- индивидуальная оценка результатов труда и эффективности работы, личного вклада каждого работника, обеспечение ими выполнения уставных задач Учреждения.

4.4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учётом показателей и критериев оценки эффективности труда работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

4.4.5. Размеры доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы могут изменяться в зависимости от результативности труда работника и фонда оплаты труда Учреждения.

4.4.6. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы производятся:

- за счёт средств бюджетных ассигнований бюджета Калужской области (не более 50% от средств на оплату окладов работников) и устанавливаются в процентном отношении к окладу, но не более 500 % от оклада;

- за счёт средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения и устанавливаются в процентном отношении к окладу, но не более 500 % от оклада.

4.4.7. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается на определённый срок, но не более одного года.

4.5. Надбавка за учёную степень устанавливается работникам за наличие учёной степени в соответствии с Законом Калужской области от 09.10.1998 №17-ОЗ «О науке и научно-технической деятельности в Калужской области» в размере 3000,00 рублей в месяц.

4.6. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие доплаты в соответствии с Законом Калужской области от 06.07.2021 №163-ОЗ:

4.6.1. Доплата работникам, которым присвоены почётные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а у педагогических работников - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - в размере 3000,00 рублей в месяц;

4.6.2. Доплата работникам, которым присвоены почётные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, - в размере 1500,00 рублей в месяц;

4.6.3. Доплата работникам, награжденным государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации (за исключением Почётной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации), ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации (за исключением Почётной грамоты Министерства просвещения Российской Федерации, Благодарности Министерства просвещения Российской Федерации), нагрудными знаками «Почётный кинематографист России», «За достижения в культуре», «Отличник здравоохранения» и «Отличник физической культуры и спорта», нагрудными значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник кинематографии СССР», значком Министерства культуры СССР «За отличную работу», нагрудным знаком Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации «За высокие достижения» - в размере 1000,00 рублей в месяц.

Работникам, имеющим право на вышеперечисленные доплаты, доплата производится по одному из оснований по выбору работника.

4.6.4. Доплата в размере 20% от оклада устанавливается работникам, являющимся выпускниками организации начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет включительно, получившим соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятым в порядке, установленном трудовым законодательством, на работу в Учреждение и занимающим должность, относящуюся к:

- профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»;
- профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»;
- профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;
- профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений;
- профессиональной квалификационной группе должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала;
- профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»;
- профессиональному стандарту «Специалист в сфере закупок»;
- профессиональному стандарту «Специалист по информационным ресурсам»;
- профессиональному стандарту «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»;

4.6.5. Доплата в размере 20% от оклада устанавливается работникам, закрепленным наставниками за молодыми специалистами, не имеющими опыта работы, в первый год их работы в Учреждении, в целях организации методического сопровождения деятельности молодых специалистов и их закрепления в Учреждении.

4.7. Премии по результатам работы.

4.7.1. Премирование работников за качество и результативность выполняемых работ, выполнение особо важных или срочных работ производится по результатам их работы в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

4.7.2. Установление премии производится с учетом фактически отработанного времени в периоде, за который они установлены:

- штатным работникам, для которых работа по Трудовому договору является **основной**.
- штатным работникам, для которых работа по Трудовому договору является **внутренним совместительством**;
- работникам, для которых работа по Трудовому договору является **внешним совместительством**.

Выплаты не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени (очередной отпуск, период временной нетрудоспособности, отпуск без сохранения заработной платы).

4.7.3. Установление премии производится из экономии фонда заработной платы из бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на текущий год, и выплачивается в абсолютной сумме на основании приказа директора.

4.7.4. Установление премии производится в размере до 500 баллов по каждому из источников, указанных в п. 4.7.3. настоящего Положения, на основании решений Комиссии. Стоимость одного балла устанавливается в следующем порядке: 30 % от стоимости балла директора, установленной приказом министерства образования и науки Калужской области для расчёта суммы премии руководителей подведомственных организаций.

4.7.5. Установление премии директору осуществляется в порядке и на условиях, определенных министерством образования и науки Калужской области (Учредителем) и выплачивается на основании приказа Учредителя, из экономии фонда заработной платы бюджетных средств Учреждения на текущий год и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на текущий год.

4.7.6. Установление премии работникам по результатам труда производится по критериям и показателям эффективности труда работников.

4.7.7. Основанием для депремирования является наличие у работников дисциплинарных взысканий (замечание, выговор) за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, выразившихся в нарушении финансово-хозяйственной деятельности, отмеченном в актах проверок контрольных, правоохранительных и иных органов.

4.7.8. Премия не устанавливается работнику в течение одного месяца со дня его привлечения к дисциплинарной ответственности (применения дисциплинарного взыскания).

4.8. Поощрительные выплаты

4.8.1. Поощрительные выплаты в связи с юбилейными датами со дня рождения. Юбилейными считаются даты 50, 55, 60 лет и далее даты, кратные пяти со дня рождения.

4.8.2. Поощрительные выплаты в связи с праздничными днями. Праздничными днями считаются нерабочие праздничные дни, официально установленные в Российской Федерации.

4.8.3. Поощрительные выплаты в связи с Днями профессиональных праздников. Профессиональным праздником считается День учителя (5 октября), День среднего профессионального образования (2 октября) официально установленные в Российской Федерации.

4.8.4. Поощрительные выплаты при увольнении работника по собственному желанию, имеющему трудовой стаж работы в Учреждении:

- более 15 лет - в размере 5 000,00 рублей;
- более 30 лет - в размере 10 000,00 рублей.

4.8.5. Поощрительные выплаты по пунктам 4.8.2., 4.8.3. производятся из экономии фонда заработной платы, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на текущий год из бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения, и выплачиваются в абсолютной сумме на основании решения Комиссии и приказа директора.

4.8.6. Поощрительные выплаты по пункту 4.8.1., 4.8.4. производятся из экономии фонда заработной платы, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на текущий год из бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения, и выплачиваются в абсолютной сумме на основании приказа директора.

5. Порядок оказания и выплаты материальной помощи

5.1. Единовременная материальная помощь может быть оказана на основании личного заявления работника и предоставления документов, подтверждающих наступление основания, в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, дети, родители);
- в связи со смертью работника Учреждения материальная помощь выплачивается близким родственникам;
- утраты имущества в результате стихийного бедствия, пожара, противоправных действий третьих лиц;
- иных исключительных случаях, при которых работник нуждается в материальной поддержке.

5.2. Единовременная материальная помощь выплачивается из бюджетных средств или средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения, при наличии экономии фонда заработной платы, на основании приказа директора.

5.3. Единовременная материальная помощь может быть оказана неоднократно.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения и действует до его отмены или принятия иного локального нормативного акта.

6.2. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и иными локальными нормативными актами Учреждения.