

«Принято»

на общем собрании  
трудового коллектива  
Протокол № 1 от 21.08 2020г.

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета  
Муратова П.А.



«Утверждено»

Директор МБОУ «Чинарская СОШ  
Гусаева У.М.  
Приказ № 1 от 21.08 2020г.



## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МБОУ «Чинарская СОШ 1»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан», с учетом изменений постановления Правительства Республики Дагестан от 01.11.2019г. № 278 и постановлением администрации МР «Дербентский район» №170 от 21.05.2019г.

Положение применяется при определении размера заработной платы работников МБОУ «Чинарская СОШ №1» Дербентского района и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и критерии их установления;

условия оплаты труда директора, заместителя директора;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.2 Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором (соглашением), локальными нормативными актами (положениями) в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами Республики Дагестан, администрации МР «Дербентский район» и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (профсоюза).

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих учреждения, по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Дагестан от 05 11 2009 года № 280 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих».

1.4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждения, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам образования, определяются согласно положения об оплате труда работников учреждения соответствующего вида экономической деятельности, а компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в соответствии с настоящим Положением.

1.5 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, устанавливаются на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов) руководителей и специалистов учреждений, работающих в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

1.7. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, и выплат стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.8. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда (в том числе оклад (должностной оклад) или ставка заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9 Финансовое обеспечение расходных обязательств администрации МР «Дербентский район», связанных с реализацией настоящего Положения, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения функций муниципальных бюджетных учреждений Дербентского района, а также на предоставление муниципальным бюджетным учреждениям Дербентского района субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам на соответствующий финансовый год.

1.10. В случаях, когда месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

1.11. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по работе, выполняемой в порядке совместительства, производится раздельно.

**2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, размеры повышающих коэффициентов к окладам отдельных работников и критерии их установления.**

2.1 Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей высшего и дополнительного профессионального образования) устанавливаются в следующих размерах:

2.1.1 Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1-й квалификационный уровень	старший вожатый,	9668
	при наличии первой квалификационной категории	10441
	при наличии высшей квалификационной категории	11277
2-й квалификационный уровень	педагог-организатор, социальный педагог	10441
	при наличии первой квалификационной категории	11277
	при наличии высшей квалификационной категории	12179
3-й квалификационный уровень	педагог-психолог, педагог дополнительного образования	10441
	при наличии первой квалификационной категории	11277
	при наличии высшей квалификационной категории	12179
4-й квалификационный уровень	педагог-библиотекарь, преподаватель организатор ОБЖ,	10441
	учитель-логопед (логопед)	11277
	при наличии первой квалификационной категории	12179
	при наличии высшей квалификационной категории	11280
	учитель	
при наличии первой квалификационной категории	12182	
при наличии высшей квалификационной категории	13094	

<\*>В оклады (должностные оклады.) педагогических работников включен размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

При наличии основания для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются

2.1.2. Повышающий коэффициент за наличие звания «Заслуженный учитель Российской Федерации». «Заслуженный учитель Республики Дагестан». «Народный учитель Российской Федерации» и «Народный учитель Республики Дагестан» увеличивает оклад (должностной оклад) педагогических работников на 8 процентов для образовательной организации.

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному, имеющему наибольшее значение.

при наличии ученой степени кандидата наук – на 20 процентов;

при наличии ученой степени доктора наук – на 30 процентов.

При наличии звания оплата производится по каждому основанию.

2.1.3. Повышающие коэффициенты применяются при исчислении выплат по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Установление повышающих коэффициентов образует новый оклад, и выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются исходя из нового оклада.

### **3. Условия оплаты труда директора, заместителя директора.**

3.1. Заработная плата директора, заместителя директора учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера директорам учреждений принимается администрацией МР «Дербентский район».

Решение о премировании заместителей директора учреждения принимается директором.

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

В качестве показателя эффективности работы директора учреждения по решению администрации МР «Дербентский район» может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением администрации МР «Дербентский район»

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется нормативным правовым актом администрации МР «Дербентский район», осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 3. Должностной оклад заместителя директора учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, для реализации которых создано учреждение (педагогические работники).

Перечень должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «образование» устанавливаются администрацией МР «Дербентский район».

Соотношение среднемесячной заработной<sup>3</sup> платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за

счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

При определении средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады) (без учета повышения за работу в сельской местности и специфику работы), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат, не предусмотренных системой оплаты труда и материальной помощи) за календарный год предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

Для определения должностного оклада руководителя учреждения вводится коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления исходя из группы по оплате труда.

3.3. Должностной оклад руководителя учреждения исчисляется по следующей формуле:

$Орук = ЗПср \times К$ , где

Орук - должностной оклад руководителя;

ЗПср - размер средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу учреждения;

К - повышающий коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления.

3.4. Отнесение к группам оплаты труда руководителей учреждений осуществляется в зависимости от количества показателей образовательного учреждения (контингент обучающихся, количество работников, наличие компьютерных классов и т.д.).

Размеры повышающего коэффициента для определения должностного оклада руководителя учреждения по группе оплаты труда и объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательным учреждением, утверждаются администрацией МР «Дербентский район».

3.5. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения вследствие увеличения средней величины заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и (или) изменения группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада.

3.6. Администрация МР «Дербентский район» устанавливает директору учреждения выплаты стимулирующего характера и вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующего учреждения.

Распределение централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется администрацией МР «Дербентский район» с учетом результатов деятельности учреждения.

Премирование директора учреждения осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым нормативным актом администрации МР «Дербентский район».

Премирование заместителя директора учреждения осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым нормативным актом учреждения.

3.7. Директору учреждения и его заместителям по согласованию с администрацией МР «Дербентский район» разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, но не более 12 часов в неделю.

Определение размеров заработной платы директоров и их заместителей по основной должности и работе по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ)

#### **4. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера.**

4.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работ, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

К указанным выплатам относится доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда в повышенном размере от 4 до 12 процентов оклада, тарифной ставки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости на таких работах.

Доплата устанавливается:

работчим пищеблоков (повар, кухонный рабочий):

работчим котельных (истопник, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной, слесарь-ремонтник);

работчим водопроводно-канализационной службы (слесарь-сантехник, аппаратчик по химической водоочистке, машинист насосной установки);

работчим хозяйственной службы (газоэлектросварщик, дезинфектор).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий, по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников.

4.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, для учреждений образования относятся:

а) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (данный подпункт не распространяется на директора учреждения, его заместителей;

е) выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, устанавливаются в следующих размерах:

Основание	Размер компенсационных выплат(процентов)
За классное руководство:	
1-4 классы	10
5-11 классы	13
учащихся менее 15 человек оплата производится в половинном размере от соответствующих доплат)	
За проверку письменных работ:	
в 1 -4 классах	10
по родному языку	10
по русскому языку и литературе в 5-11 классах	10
по математике, иностранному языку	6
химии, физике, черчению	3
(в классах с числом учащихся менее 15	5

<p>человек оплата за проверку письменных работ производится » половинном размере от соответствующих доплат Оплата производится с учетом установленных норм учебной нагрузки)</p> <p>За заведование кабинетами, лабораториями (количество оплачиваемых кабинетов не должно превышать 15 по средней школе, за исключением кабинетов ОБЖ):</p>	5
<p>За обслуживание вычислительной техники за каждый работающий компьютер (при наличии в штате техника, договора на эксплуатацию доплата не производится)</p> <p>За заведование учебно-опытным (учебным) участком:</p> <p>средние школы</p>	2 (но не более 30 на учреждение)
<p>Доплата производится только в период выполнения сельскохозяйственных работ. Оплате подлежат участки площадью не менее 0.3 га</p> <p>За заведование учебными мастерскими (исполнение обязанностей мастера) в учреждениях с числом классов, классов-комплектов:</p> <p>до 10</p> <p>от 10 до 20</p> <p>21 и выше</p>	10
<p>При наличии комбинированных мастерских:</p> <p>до 10</p> <p>от 11 до 20</p> <p>21 и выше (за выполнение обязанностей мастера учебных мастерских, в которых ведутся занятия по обслуживающим видам труда, доплата производится как за одну мастерскую, независимо от количества помещений, в которых она размещена)</p>	6
<p>За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию: в школах с числом классов, классов-комплектов:</p> <p>11-19</p> <p>20-29</p> <p>30 и более</p>	10
<p>За работу с библиотечным фондом бесплатных учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в образовательном учреждении:</p>	13
	19
	22
	16
	30
	60

от 100 до 800	2
от 801 до 2000	3
от 2000 до 3500	6
за каждые последующие 1500 экземпляров	3
при этом предельный уровень общей доплаты по учреждению	13
За преподавание родного языка в школах, где обучение ведется на русском языке	10

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

#### **5. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.**

5.1. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях администрации «МР Дербентский район» утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан 28 апреля 2009 года №117, работникам 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.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников (за наличие звания, за стаж педагогической работы и молодому специалисту) или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда, премиальные выплаты).

Установление стимулирующих выплат осуществляется органами самоуправления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Орган самоуправления создает специальную комиссию, в которую входят директор учреждения, представители органов самоуправления, научно- методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований бюджета МР «Дербентский район», предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

5.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ: особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

5.3. К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы относятся:

а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания:

лицам, награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (должностного оклада).

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за наличие почетного звания производится от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

Директору учреждения и заместителям производится оплата за наличие почетного звания только в том случае, если они ведут учебную нагрузку, за часы учебной нагрузки. Оплата производится от ставки заработной платы пропорционально отработанному времени

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному основанию, имеющему наибольшее значение:

б) стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы выплачиваются в размере 20 процентов от оклада.

Молодым считается дипломированный специалист (в том числе бакалавр, магистр, вне зависимости от формы обучения), который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу (педагогическому) учреждения:

в) стимулирующие выплаты водителям автомобилей всех типов, имеющим.

1- й класс - 15 процентов оклада (должностного оклада).

2- й класс - 5 процентов оклада (должностного оклада).

5.4. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за продолжительность педагогической работы в учреждениях образования.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения. Директор учреждения несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работникам учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работником учреждения, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на ежемесячную надбавку к должностному окладу за стаж непрерывной работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

Размер исчисления стимулирующих выплат за стаж педагогической работы определен в следующих размерах от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом учебной нагрузки:

от 3 до 5 лет - 2 процента;

от 5 до 10 лет - 3 процента;

от 10 до 15 лет - 4 процента;

свыше 15 лет - 5 процентов

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за стаж педагогической работы исчисляется от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

5.5. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждений за: официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе; разработку программ кружков и факультативов; официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе; организацию внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов; участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях; создание сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов, в рамках профильного обучения, утвержденных внешними рецензентами. авторские программы разного типа; образцовое содержание кабинета;

высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся; высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно- воспитательного процесса; качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.),

сохранение контингента учащихся в 10-11 классах: обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;

внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов,

качественное ведение документации на основании актов внешнего контроля;

отсутствие жалоб со стороны работников.

5 6. Работники учреждений премируются

а) в случае поощрения:

Правительством Республики Дагестан - в размере 10 000 рублей;

Главой Республики Дагестан - в размере 15 000 рублей;

Правительством Российской Федерации - в размере 15 000 рублей.

Президентом Российской Федерации - в размере 20 000 рублей;

б) при награждении;

орденами и медалями Российской Федерации - в размере 20 000 рублей.

ведомственными наградами:

Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) - в размере 10 000 рублей;

Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Дагестан – в размере 5 000 рублей.

На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами самоуправления учреждения разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Указанный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета МР «Дербентский район», могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять:

для педагогических работников общеобразовательных учреждений - не менее 5 процентов;

для лиц, занимающих другие должности, не менее 5 процентов.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

Работникам учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда оказывается материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в Стационарных медицинских учреждениях, в других исключительных случаях тяжелого материального положения. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи производится

работникам - на основании приказа учреждения;

директорам учреждений - на основании распоряжения главы администрации МР «Дербентский район».

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.