

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МОУ СОШ №7
Копейского городского округа
_____ Е.В. Фризоргер
«13» января 2012 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ СОШ №7
Копейского городского округа
_____ В.И. Яшуков
Приказ № 1 от «13» января
2012 г.

**Положение
об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №7
Копейского городского округа Челябинской области**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №7 Копейского городского округа Челябинской области (далее именуется - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» и постановлением администрации Копейского городского округа Челябинской области от 29.09.2010 № 173 «Об организации работы по введению новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и администрации Копейского городского округа Челябинской области, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда», примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Копейского городского округа Челябинской области, на основе Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Копейского городского округа Челябинской области (Приложение к решению Собрания депутатов Копейского городского округа Челябинской области от «28» декабря 2011 № 435-МО).

2. Система оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №7 Копейского городского округа Челябинской области (далее именуются – работники), устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) настоящего Положения;
- 7) межотраслевого соглашения между работодателями в лице администрации Копейского городского округа Челябинской области и работниками в лице их представителей;
- 8) мнения профсоюзного комитета работников.

3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя размеры окладов (должностных окладов) работников

в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются – ПКГ), порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда руководителя муниципального образовательного учреждения, подведомственного управлению образования администрации Копейского городского округа Челябинской области (далее именуется - учреждение), заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.

4. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников соответствующего учреждения.

5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемых на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Порядок формирования системы оплаты труда работников

6. Установление штатного расписания относится к компетенции руководителя учреждения.

7. При формировании новой системы оплаты труда следует установить рекомендуемые пропорции в структуре фонда оплаты труда образовательного учреждения и методы стимулирования соблюдения данных рекомендаций.

8. Доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (учителей), устанавливается в объеме не менее 70%.

Доля фонда оплаты труда административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала (за исключением учителей), устанавливается в объеме, не превышающем 30%.

9. Размер оклада (должностного оклада) работника устанавливается в соответствии с ПКГ согласно приложениям 1-6 к настоящему Положению.

10. Оклад (должностной оклад) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), установленную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характеров в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

12. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по реше-

нию руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных ответственных работах, определенных Правительством Челябинской области.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается повышающий коэффициент к окладу в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, определенным Правительством Челябинской области.

13. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с перечнем особо важных и особо ответственных работ, определенным Правительством Челябинской области.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается повышающий коэффициент к окладу в соответствии с перечнем особо важных и особо ответственных работ, определенным Правительством Челябинской области.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

14. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

15. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области (приложение 5).

16. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам учреждения, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

17. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

18. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

На момент введения новой системы оплаты труда указанные выплаты устанавливаются всем работникам, получавшим её ранее. При этом работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда отменяются.

19. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляются на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки.

20. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации следующим образом:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной

оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

б) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

21. Порядок и размеры стимулирующего характера определяются в положении об оплате труда работников учреждения, утверждаемом руководителем учреждения, в соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» и настоящим Положением, с учетом мнения профсоюзного комитета работников и конкретизируются в трудовых договорах работников.

22. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики учреждений.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников учреждений, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников;
- вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников учреждений, относятся:

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет, за наличие квалификационной категории;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- надбавка молодым специалистам.

23. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем учреждения на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, в соответствии перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложениям 6-9 к настоящему Положению в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

24. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установ-

лено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в соответствии с показателями эффективности работы, утверждаемыми руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

25. Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее именуется – вознаграждение) выплачивается работникам образовательного учреждения, на которых в соответствии с приказом директора образовательного учреждения возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, воспитанниками в классе.

Вознаграждение выплачивается ежемесячно в размере 1000 рублей за классное руководство в классе наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях.

Для классов с наполняемостью меньше установленной наполняемости размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся, воспитанников.

Размер вознаграждения исчисляется, исходя из наполняемости класса по состоянию на 1 число каждого месяца, следующего за отчетным.

Вознаграждение выплачивается в периоды каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям. Выплата вознаграждения относится к выплатам стимулирующего характера, финансируется за счет субвенций из областного бюджета, предоставляемых местным бюджетам на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя, и производится одновременно с выплатой заработной платы педагогическим работникам. Вознаграждение выплачивается за период фактического осуществления классного руководства.

26. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляется руководителем учреждения на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах фонда оплаты труда.

27. Определение суммы премиальных выплат по результатам труда педагогическим работникам осуществляется исходя из общего количества баллов, полученных за определённый период деятельности (учебная четверть, полугодие, год), по формуле:

$$\Sigma = (\text{ФОТст} / \text{Бобщ}) * \text{Буч}$$

где:

Σ – сумма стимулирующих выплат учителю;

ФОТст – фонд поощрительных стимулирующих выплат учителю по результатам труда (не менее 65% от фонда стимулирования);

Бобщ – количество баллов всех учителей, рассчитанное как сумма баллов каждого учителя;

Буч – количество баллов конкретного учителя.

28. Определение баллов производится на основании показателей и критериев оценки результативности труда педагогических работников согласно приложению 9.

29. Сводная таблица данных о результативности труда заполняется учителем, администрацией школы, в зависимости от направления деятельности и должностных полномочий. Статистическая обработка данных по каждому направлению деятельности учителя и суммарный результат осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

30. Комиссия по распределению премиальных выплат по результатам труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники Учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

31. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом мнения представительного органа работников.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

32. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

33. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, в соответствии с показателями оценки руководства учреждением, утверждаемыми управлением образования администрации Копейского городского округа, в пределах установленного фонда оплаты труда.

34. Соотношение должностного оклада руководителя к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им муниципального учреждения, (далее - коэффициент кратности) устанавливается приказом должностного лица структурного подразделения администрации Копейского городского округа – управлением образования администрации Копейского городского округа в соответствии с группой по оплате труда руководителей муниципальных учреждений в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	I	II	III	IV
Коэффициент кратности	2,7	2,5	2,25	2

35. Группа по оплате труда руководителей муниципальных учреждений устанавливается на основе оценки сложности руководства учреждением по

объемным показателям, определенным в приложении 10 к настоящему Положению.

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1.	Общеобразовательные учреждения	свыше 750	до 750	до 500	до 400

36. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

37. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, по видам экономической деятельности для определения размеров должностных окладов руководителей устанавливаются распоряжением администрации Копейского городского округа Челябинской области.

38. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

39. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

40. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, руководителю учреждения производятся на основании оценки деятельности учреждения за отчетный период (полугодие) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы (целевыми показателями выполнения муниципального задания), установленного управлением образования администрации Копейского городского округа, за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных управлением образования администрации Копейского городского округа.

Для этого управление образования вправе централизовывать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется управлением образования по итогам оценки достижения целевых значений показателей выполнения муниципального задания в отчетном периоде.

До конца календарного года неиспользованные централизованные средства распределяются между учреждениями путем увеличения бюджетных ассигнований на оплату труда и используются для осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципальных образовательных учреждений.

41. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учрежде-

ния в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами и с учетом мнения профсоюзного комитета.

VI. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

42. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее именуется - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

43. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения. При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы основного персонала не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

44. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

45. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

46. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала

учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням. В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

47. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

48. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 47 настоящего Положения.

49. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется управлением образования администрации Копейского городского округа.

VII. Заключительные положения

50. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с управлением образования администрации Копейского городского округа.

51. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального учреждения и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера по согласованию с управлением образования администрации Копейского городского округа и представительным органом работников.

52. Из фонда оплаты труда учреждения работникам и руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, но не более двух окладов в год. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает начальник управления образования администрации Копейского городского округа на основании письменного заявления руководителя.

53. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке, по согласованию с профсоюзным комитетом работников.