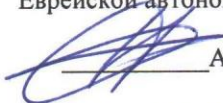


СОГЛАСОВАНО  
Исполняющий  
обязанности начальника  
департамента образования  
Еврейской автономной области

  
А.Я. Бялик  
« 31 » мая 20 25 г.

СОГЛАСОВАНО  
Представитель  
трудоового коллектива  
ОГБОУ ЦО «Приоритет»

  
Л.М. Гончарова  
« 30 » мая 20 25 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
ОГБОУ ЦО «Приоритет»



И.А. Метелев

20 25 г.

**Положение  
об оплате труда работников областного государственного  
общеобразовательного бюджетного учреждения  
«Центр образования «Приоритет»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Центр образования «Приоритет» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Еврейской автономной области от 20.04.2011 № 913-ОЗ «Об оплате труда работников государственных органов Еврейской автономной области, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Еврейской автономной области, и работников областных государственных учреждений», постановлением правительства Еврейской автономной области от 14.10.2008 № 289-пп «О порядке и условиях введения отраслевых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением правительства Еврейской автономной области от 12.10.2010 № 391-пп «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования Еврейской автономной области», постановлением правительства Еврейской автономной области от 02.10.2024 № 395-пп «О повышении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников областных государственных учреждений» и иными нормативными правовыми актами, регулирующими правоотношения, связанные с оплатой труда работников областных государственных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет департамент образования Еврейской автономной области (далее – департамент образования) и распространяется на правоотношения возникшие с 01 июня 2025 года.

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Центр образования «Приоритет» (далее – Учреждение) и определяет:

1.2.1. Условия и порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения;

1.2.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам Учреждения;

1.2.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения;

1.2.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителю руководителя;

1.2.5. Условия и порядок оказания материальной помощи работникам Учреждения;

1.2.6. Другие вопросы оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников Учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Размер начисленной заработной платы работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения, занимающим должности, относящиеся к иным отраслям экономики, производится в соответствии с нормативными правовыми актами Еврейской автономной области, регламентирующими установление отраслевой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений соответствующих отраслей.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Штатное расписание Учреждения формируется, исходя из объема ассигнований областного бюджета, предусмотренных Учреждению на очередной календарный год, ежегодно утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с департаментом образования.

В штатном расписании Учреждения предусматриваются должности административно-управленческого, основного персонала и утверждаются:

- оклады (должностные оклады) по соответствующим профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням;

- выплаты компенсационного характера, в том числе районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

1.8. Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному

плану, программам и обеспеченности кадрами в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

1.9. Настоящее Положение распространяется на всех работников, принятых в штат Учреждения, в том числе по совместительству.

1.10. Настоящее Положение вступает в силу со дня его подписания.

1.11. Ссылка на настоящее Положение включается в тексты всех трудовых договоров, заключаемых с работниками. Все трудоустраивающиеся до заключения (подписания) трудового договора знакомятся с настоящим Положением.

1.12. В случае если трудоустраивающийся не согласен с условиями оплаты труда, установленными настоящим Положением, трудовой договор с ним не заключается.

## **2. Условия и порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения**

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются в пределах базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы:

2.1.1. по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих, а также общеотраслевых профессий рабочих в соответствии с постановлением правительства Еврейской автономной области от 14.10.2008 № 289-пп «О порядке и условиях введения отраслевых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений» и постановлением правительства Еврейской автономной области от 02.10.2024 № 395-пп «О повышении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников областных государственных учреждений»;

2.1.2. по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в соответствии с постановлением правительства Еврейской автономной области от 12.10.2010 № 391-пп «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования Еврейской автономной области»;

2.2. Размер должностного оклада заместителя Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

2.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников Учреждения определяются на основе осуществления дифференциации должностей с учетом требований к квалификации работников, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности, объема и характера трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.4. Определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, занятых по совместительству, по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.5. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников Учреждения, в том числе заместителя руководителя Учреждения определяются трудовым договором.

2.6. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников Учреждения, устанавливаемые в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не могут быть меньше окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, установленных до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.7. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников (с учетом повышения размеров окладов на 25 процентов за работу в сельской местности):

| Квалификационные уровни                                                              | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер базовых должностных окладов (руб.) | Требования к квалификации                                                        | Размер базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы (руб.) |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                                                                    | 2                                                |                                           | 3                                                                                | 4                                                                                            |
| <b>Профессионально-квалификационная группа «Должности педагогических работников»</b> |                                                  |                                           |                                                                                  |                                                                                              |
| 4-й квалификационный уровень                                                         | Учитель                                          | 6817,00-9615,00                           | высшее профессиональное образование без предъявления к стажу работы              | 6817,00                                                                                      |
|                                                                                      |                                                  |                                           | высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет   | 7010,00                                                                                      |
|                                                                                      |                                                  |                                           | высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет  | 7209,00                                                                                      |
|                                                                                      |                                                  |                                           | высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет | 7392,00                                                                                      |
|                                                                                      |                                                  |                                           | I квалификационная категория или стаж свыше 20 лет                               | 7969,00                                                                                      |
|                                                                                      |                                                  |                                           | высшая квалификационная категория                                                | 9615,00                                                                                      |

### **3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам Учреждения**

3.1. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты (надбавки) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

3.1.2. Выплаты за работу в особых условиях;

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.1.4. Выплаты (надбавки) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера.

3.2.1. Выплаты (надбавки) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная надбавка снимается.

Выплаты за работу в особых условиях устанавливаются согласно таблице:

| п/п | Основание назначения выплат за работу в особых условиях.                                                  | Должности, по которым назначаются выплаты за работу в особых условиях (наименование профессионально-квалификационной группы) | Квалификационный уровень | Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 1   | 2                                                                                                         | 3                                                                                                                            | 4                        | 5                                                              |
|     | Работа в общеобразовательных учреждениях, предоставляющих образование лицам, осужденным к лишению свободы | Директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе                                                              | -                        | 2,1                                                            |
|     |                                                                                                           | Учитель                                                                                                                      | 1-й - 4-й                | 2,31                                                           |

Повышающий коэффициент за работу в особых условиях образует повышенный оклад (повышенный должностной оклад), повышенную ставку заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и иных компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.2.2. Выплаты (надбавки) работникам Учреждения за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока) производятся в соответствии с законодательством.

3.2.3. Выплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в следующих случаях:

1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику Учреждения производится дополнительная оплата в размере, установленном по соглашению работника и руководителя Учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ч.2 ст.151 ТК РФ). Минимальный размер доплаты трудовым законодательством не установлен. Доплата может быть установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

2. При привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работнику Учреждения производится доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения в размере 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 двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Сверхурочная работа работнику Учреждения оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) (статья 152 ТК РФ).

#### **4. Размеры, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения**

4.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении уровня их компетентности, ответственности работников в достижении высоких конечных результатов труда, создания условий для проявления творческой активности каждого работника в Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

4.1.1. выплаты за качество выполняемых работ;

4.1.2. премиальные выплаты по итогам работы;

4.1.3. надбавка молодым специалистам;

4.1.4. доплата за звание.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

4.2.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка за качество выполняемых работ может устанавливаться по результатам оценки выполнения утвержденных следующих показателей результативности деятельности работников Учреждения.

#### **Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника Учреждения для назначения выплаты за качество выполняемых работ**

| Наименование должности | Показатель                                                                                                                                                                                                                                    | Значение показателя | Система оценки                                                                    | Максимальный балл |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Учитель                | Положительная динамика индивидуальных образовательных достижений обучающихся в соответствии с требованиями к результатам освоения основной общеобразовательной программы общего образования (результаты промежуточной аттестации обучающихся) | да, нет             | да 10б (увеличение показателей) и 5б (стабильность показателей)<br>нет 0б         | 10                |
|                        |                                                                                                                                                                                                                                               |                     |                                                                                   |                   |
|                        | Уровень достижения планируемых результатов освоения основной общеобразовательной программы общего образования (результаты государственной (итоговой)                                                                                          | %                   | значение показателя превышает среднее значение по области 15б<br>показатель равен | 15                |

|                         |                                                                                                                                                               |         |                                                      |    |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------------------------------------------------------|----|
|                         | аттестации выпускников)                                                                                                                                       |         | среднему значению по области 10б                     |    |
|                         |                                                                                                                                                               |         | показатель ниже среднего по области 5б               |    |
|                         |                                                                                                                                                               |         | показатель равен среднему значению по учреждению 10б |    |
|                         |                                                                                                                                                               |         | показатель ниже среднего значения по учреждению 5б   |    |
|                         | Распространение собственного педагогического опыта в мероприятиях различного уровня (открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, конференциях) | да, нет | да 5б-10б<br>нет 0б                                  | 10 |
|                         | учрежденческий уровень                                                                                                                                        |         | 5б                                                   |    |
|                         | областной уровень                                                                                                                                             |         | 10б                                                  |    |
|                         | Результативность участия учителя в профессиональных конкурсах                                                                                                 |         | Победитель 10б<br>призер 5б                          | 10 |
|                         | Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление информации, материалов, отчетности)               | да, нет | да 5б<br>нет 0б                                      | 5  |
| Общее количество баллов |                                                                                                                                                               |         |                                                      | 50 |

Шкала установления доплат для работников:

от 45 до 50 баллов - устанавливается доплата в размере 50%;

от 35 до 40 баллов - устанавливается доплата в размере 40%;

от 25 до 30 баллов - устанавливается доплата в размере 30%;

от 15 до 20 баллов - устанавливается доплата в размере 20%;

от 5 до 10 баллов - устанавливается доплата в размере 10%.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается два раза в год по итогам учебного полугодия и выплачивается ежемесячно на основании приказа руководителя до наступления следующего периода установления данной надбавки.

Подведение итогов выполнения показателей эффективности деятельности работников производится Общим собранием работников ОГОБУ ЦО «Приоритет».

4.2.2. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за работу в особых условиях и максимальным размером не ограничиваются. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения с целью поощрения работников за улучшение отдельных сторон уставной деятельности Учреждения, экономию различных видов материальных ресурсов, общие качественные результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год.

Премияльные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер, производятся за счет экономии фонда оплаты труда, оставшейся после распределения иных стимулирующих выплат при выполнении работником условий премирования.

При упущениях или нарушениях в работе, а также грубого нарушения работником трудовых обязанностей премияльные выплаты не устанавливаются.

Работникам, поступившим на работу не с начала учетного периода, выплачивается премия за фактически отработанное время.

4.2.3. Надбавка молодым специалистам, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования и не имеющим стажа работы по специальности, устанавливается в размере 10 процентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с момента трудоустройства в Учреждение в соответствии с полученной специальностью и до истечения трех лет с даты окончания учебного заведения.

Молодым специалистам из числа педагогических работников, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования и не имеющим стажа работы по специальности, устанавливается надбавка в размере 30 процентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с момента трудоустройства в Учреждение в соответствии с полученной специальностью и до истечения трех лет с даты окончания учебного заведения.

4.2.4. Доплата за звание устанавливается работникам, имеющим ученую степень или почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. При наличии у работников Учреждения почетного звания, ученой степени установленные доплаты производятся по двум основаниям.

4.3. Выплаты стимулирующего характера исчисляются пропорционально фактически отработанному времени в отчетном периоде в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за работу в особых условиях и выплаты (надбавки) за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), при работе в сверхурочное время, праздничные и выходные дни на одинарный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.4. Размер стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливается в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, получаемых от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения.

## **5. Размеры, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения**

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности заместителя руководителя Учреждения в повышении уровня их компетентности, результативности своей профессиональной деятельности, ответственности в достижении высоких конечных результатов труда и производятся с учетом показателей результативности их деятельности.

5.2. Заместителю руководителя Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- 5.2.1. премиальные выплаты по итогам работы;
- 5.2.2. доплата за звание, ученую степень;
- 5.2.3. выплаты за интенсивность и высокие результаты труда.
- 5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

5.3.1. Премииальные выплаты по итогам работы (далее - премиальные выплаты) могут устанавливаться заместителю руководителя Учреждения по итогам работы за месяц и квартал (далее - отчетный период). Премииальные выплаты по итогам работы могут устанавливаться в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размеры производимых премиальных выплат по итогам работы заместителю руководителя Учреждения не могут превышать размеры премиальных выплат по итогам работы руководителя Учреждения. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются на основании приказа руководителя Учреждения с целью поощрения работников за улучшение отдельных сторон уставной деятельности Учреждения, экономию различных видов материальных ресурсов, общие качественные результаты труда по итогам работы за отчетный период.

Премииальные выплаты по итогам работы заместителю руководителя Учреждения не носят обязательный характер.

При упущениях или нарушениях в работе, а также грубого нарушения работником трудовых обязанностей премиальные выплаты не начисляются.

Размер премиальных выплат заместителю руководителя Учреждения не может превышать среднего уровня премирования работников и не может составлять более 200 процентов должностного оклада заместителя руководителя Учреждения за квартал.

Премииальные выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени в отчетном периоде с начислением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

5.3.2. Доплата за звание заместителю руководителя Учреждения, имеющему ученую степень или почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда заместителю руководителя Учреждения производятся ежемесячно по итогам работы за предшествующий месяц в размере до 10 процентов должностного оклада при условии выполнения следующих показателей их деятельности в полном объеме:

| Наименование должности | Показатель                                                                                                                                  | Значение показателя | Система оценки  | Максимальный балл |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------|-------------------|
| Заместитель            | Обеспечение положительной динамики успеваемости обучающихся                                                                                 | да, нет             | да 5б<br>нет 0б | 5                 |
|                        | Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе:                                        | да, нет             | да 5б<br>нет 0б | 5                 |
|                        | Выполнение планов работы, индивидуальных учебных планов обучающихся в полном объеме                                                         | да, нет             | да 5б<br>нет 0б | 5                 |
|                        | Высокий уровень организации и проведения внутриучрежденческого контроля, аттестации обучающихся (промежуточной, государственной (итоговой)) | да, нет             | да 5б<br>нет 0б | 5                 |

|                                                                                                                                                 |         |                  |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------------------|----|
| Отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору) в сфере образования                 | да, нет | да 15б<br>нет 0б | 15 |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление информации, материалов, отчетности) | да, нет | да 10б<br>нет 0б | 10 |
| Отсутствие обоснованных жалоб, наличие положительных отзывов со стороны работников, администрации исправительных учреждений                     | да, нет | да 5б<br>нет 0б  | 5  |
| Общее количество баллов                                                                                                                         |         |                  | 50 |

В системе оценки продуктивности деятельности заместителя руководителя Учреждения определен количественный способ оценивания.

Учреждение установления доплат для заместителя руководителя Учреждения:

от 31 до 50 баллов - устанавливается доплата в размере 10%;

от 5 до 30 баллов - устанавливается доплата в размере 5%.

5.4. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения исчисляются пропорционально фактически отработанному времени в отчетном периоде с учетом выплаты (надбавки) работникам Учреждения за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока) и повышающих коэффициентов за работу в особых условиях.

5.5. Размер стимулирующих выплат заместителю руководителя Учреждения устанавливается в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

5.6. Размеры производимых стимулирующих выплат заместителю руководителя Учреждения не могут превышать размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения определяется путем умножения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на фактическую учебную нагрузку преподавательской работы в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов за ставку педагогической работы в неделю.

6.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в пределах экономии:

а) на погребение умерших близких родственников работников (родители, супруги, дети) в размере не более 15 тыс. рублей;

б) на выплату единовременного денежного вознаграждения в связи с юбилейными датами в размере среднемесячной заработной платы, но не более 15 тыс. рублей, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Еврейской автономной области. При выделении единовременного денежного вознаграждения считать начальной юбилейной датой пятидесятилетие со дня рождения и далее через каждые пять лет.

6.3. Оказывать материальную помощь на погребение умерших работников и бывших работников (при обращении родственников) в размере среднемесячной заработной платы, но не более 25 тыс. рублей и 15 тыс. рублей соответственно.

6.4. Основанием для выплаты материальной помощи работникам Учреждения, в том числе заместителю руководителя Учреждения, является приказ руководителя Учреждения.

## 7. Заключительные положения

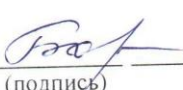
7.1. Во всем, что касается заработной платы и что не предусмотрено нормами настоящего Положения, руководитель Учреждения и работники Учреждения руководствуются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, трудовыми договорами, локальными нормативными актами.

7.2. Настоящее Положение является неотъемлемой частью коллективного договора.

7.3. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, согласовываются с трудовым коллективом Учреждения.

Ознакомлены:

«30» мая 2025 г.  (подпись) С.В.Семедухина (расшифровка)

«30» мая 2025 г.  (подпись) А.И.Борисов (расшифровка)

«30» мая 2025 г.  (подпись) Томасарова (расшифровка)

«30» мая 2025 г.  (подпись) А.И.Алекс (расшифровка)

«30» мая 2025 г.  (подпись) А.И.Орлова (расшифровка)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 г. \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка)