

(Продолжение. Начало на 1-й стр.)

17. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются согласно приложениям № 7 и 8 к Примерному положению.
72. Работникам культуры государственных организаций устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов:
1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
2) персональный повышающий коэффициент.
74. Повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов за квалификационную категорию устанавливаются работникам культуры государственных организаций, прошедшим аттестацию, в следующих размерах: работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, — 0,25; работникам, имеющим I квалификационную категорию, — 0,2; работникам, имеющим II квалификационную категорию, — 0,1.
75. Локальным актом государственной организации работникам культуры устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов.
Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера конкретному работнику принимается руководителем государственной организации персонально в отношении конкретного работника.
76. С учетом условий и результатов труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 Примерного положения.
Параграф 8. Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих
77. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС.
78. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по квалификационным разрядам общерабочих профессий рабочих устанавливаются в приложениях № 9 и 10 к Примерному положению.
79. Локальным актом государственной организации может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к размерам окладов рабочих:
1) повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ;
2) персональный повышающий коэффициент;
80. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям не ниже 6 разряда ЕТКС при выполнении важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

18. Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель государственной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ устанавливается локальным актом государственной организации.
81. Локальным актом государственной организации предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям. Размер персонального повышающего коэффициента — до 2,0.
Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимает руководитель государственной организации в отношении конкретного работника.
82. С учетом условий и результатов труда рабочих устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 Примерного положения.
Глава 4. Условия оплаты труда руководителей государственной организации, его заместителей и главного бухгалтера
83. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителей государственной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.
84. Оплата труда руководителей государственной организации, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:
1) должностной оклад;
2) выплаты компенсационного характера;
3) выплаты стимулирующего характера.
85. Размер должностного оклада руководителя государственной организации определяется трудовым договором.
86. Главный распорядитель бюджетных средств разрабатывает и утверждает систему критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы руководителей государственных организаций и средней заработной платы работников государственных организаций исходя из особенностей их типов в пределах кратности от 1 до 8.
87. Руководители, заместители руководителей, имеющие ученую степень или почетные звания, устанавливаются надбавки в следующих размерах: за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Славуцкий», — в размере 1000 рублей; за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Народный», — в размере 7000 рублей.
88. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителей, заместителей руководителей государственных организаций,

19. прошедших аттестацию, устанавливается к должностному окладу в следующих размерах: работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, — 0,25; работникам, имеющим I квалификационную категорию, — 0,2; работникам, прошедшим обязательную аттестацию на должность руководителя государственной организации, — в порядке, установленном учителем государственной организации.
Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.
В случае занятия руководящими работниками педагогических должностей выплаты за квалификационную категорию при осуществлении педагогической деятельности устанавливаются на основании результатов аттестации по педагогической должности.
89. Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя, установленного в соответствии с пунктом 85 настоящего Примерного положения.
Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с локальным актом государственной организации, принятым руководителем государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации.
90. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам образует новые должностные оклады и учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.
91. Стимулирующие выплаты государственной организации, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности государственной организации, осуществляются в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки эффективности деятельности руководителей государственной организации, на основании положения о стимулировании руководителей государственных организаций, утвержденного приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области (далее — положение о стимулировании руководителей государственных организаций).
Положение о стимулировании руководителей государственных организаций содержит размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также показатели эффективности и критерии оценки показателей эффективности деятельности руководителей государственных организаций.
92. При стимулировании руководителей государственных организаций учитываются следующие показатели эффективности деятельности руководителя государственной организации:

20.
1) качество и доступность образования в государственной организации;
2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса;
3) кадровые ресурсы государственной организации;
4) социальные критерии;
5) эффективность управленческой деятельности;
6) сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в государственной организации;
7) рост средней заработной платы работников государственной организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области.
Критерии оценки показателей эффективности деятельности руководителей государственной организации устанавливаются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.
93. Для заместителей руководителя государственной организации и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 6 Примерного положения.
Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем государственной организации.
94. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем государственной организации в соответствии с главой 5 Примерного положения в процентах к должностным окладам и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.
Глава 5. Компенсационные выплаты
95. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
96. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников государственных организаций при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.
97. Для работников государственных организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
1) выплаты родителям (законным представителям) детей, работающих с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

21. (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
98. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.
99. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.
Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:
за работу в тяжелых и вредных условиях труда — до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда — до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
Руководитель государственной организации организует проведение специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работнику не менее 50 процентов рабочего времени занят на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда по итогам проведения оценки условий труда. Если по итогам проведения оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты не начисляются.
100. Всем работникам государственных организаций выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных организациях (больничных поликлиниках, диспансерах), ставкам заработной платы дополнительно устанавливаются доплаты в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.
101. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочей смены. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
102. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности).

22.
Рамер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
103. Доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения временно отсутствующего объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
Доплата за увеличение объема работ устанавливается за классное руководство, проверку письменных работ, ведение: отделений, учебно-консультационных пунктов, кабинетов, отделов, учебных мастерских, лабораторий, учебно-опытных участков, центров, творческих рабочих групп, выпускников предметных, цикловых и методических комиссий, выполнение функций координатора, куратора (группы), проведение работы по дополнительному образовательному программ, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации.
Рамер доплат и порядок их установления определяется государственной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляется в локальном нормативном акте государственной организации, утвержденном руководителем государственной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.
Рамер доплаты и срок исполнения дополнительно выполняемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
104. В непрерывно действующих государственных организациях и на остальных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в праздничные дни, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или в соответствии с законодательством.
Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы — не менее двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднесуточное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей смены.
Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.
105. Рамер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

23.
ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднесуточное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей смены.
Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.
106. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.
По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.
107. Работникам отдельных государственных организаций (кроме руководителей государственной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах к окладам:
1) 15-20 процентов — за работу в государственных специальных (коррекционных) образовательных организациях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.
Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяется руководителем государственной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, от степени тяжести дефекта (умеренная и тяжелая (глубокая) умственная отсталость, сочетанные дефекты), по решению руководителя государственной организации или иного представительного органа работников;
2) 15-20 процентов — за работу в государственных оздоровительных образовательных организациях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении.
Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяется руководителем государственной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками), нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками.
Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяется руководителем государственной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, от степени тяжести дефекта (умеренная и тяжелая (глубокая) умственная отсталость, сочетанные дефекты), по решению руководителя государственной организации или иного представительного органа работников;
3) 15-20 процентов — за работу в государственных оздоровительных образовательных организациях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении.

24.
подготовка с дежурным повелением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;
3) 30 процентов — за работу в государственных специальных учебно-воспитательных организациях закрытого типа для детей и подростков с дежурным повелением;
4) 60 процентов — за работу, характер которой связан с непосредственным контактом с обучающимися (воспитанниками), больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными;
5) 15 процентов — воспитателям и учителям за работу в государственных общеобразовательных школах-интернатах и кадетских школах-интернатах;
6) 15 процентов — за работу в государственных организациях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, если количество обучающихся (воспитанников) в них превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников).
Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных школах-интернатах, то доплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах), устанавливается в размере 20 процентов;
7) 20 процентов — за работу в государственных организациях, осуществляющих обучение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в государственных профессиональных образовательных организациях (если количество данной категории учащихся в них превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников)).
В государственных организациях, осуществляющих обучение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных организациях), с контингентом обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, с тяжелой психической патологией либо нуждающихся в длительном лечении, а также в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с дежурным повелением, имеющих ограниченные возможности здоровья, доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются по двум основаниям:
8) 50 процентов — за особые условия работы в государственных общеобразовательных организациях, государственных профессиональных образовательных организациях при учреждениях Главного управления Федеральной службы исполнения наказаний по Свердловской области (далее — исправительные учреждения);
9) 75 процентов — за особые условия работы в государственных общеобразовательных организациях, государственных профессиональных образовательных организациях при исправительных учреждениях.

25.
За работу в государственных организациях, указанных в подпунктах 8 и 9 настоящего пункта, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима, к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы дополнительно устанавливаются доплаты в порядке, определенном законодательством исправительных учреждений за работу с этими осужденными, в размере 10-15 процентов.
Работникам государственных профессиональных образовательных организаций при исправительных учреждениях за работу с обучающимися, больными активной формой туберкулеза, к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы дополнительно устанавливаются доплаты в размере 15 процентов;
10) 15-50 процентов — за работу в государственных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической помощи и коллегий, осуществляющих образовательный процесс по программам повышенного уровня;
11) 20 процентов — учителями и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактической организации (больничных поликлиник, диспансеров), за исключением государственных специальных коррекционных образовательных организаций для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, государственных оздоровительных образовательных организаций санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении (професии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, психолого-педагогической и медико-социальной помощи;
13) 20 процентов — учителями и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больницы для взрослых;
14) 20 процентов — руководящим работникам и специалистами центральной и территориальных психолого-педагогических комиссий, логопедических

26.
пунктов, в том числе являющихся структурными подразделениями государственных организаций;
15) 20 процентов — за работу в структурных подразделениях «кадетская школа-интернат», «общеобразовательные отделения с интернатом для девочек, находящихся в сложной жизненной ситуации» государственных профессиональных образовательных организаций;
16) 15 процентов — старшим мастерам и мастерам производственного обучения государственных профессиональных образовательных организаций, осуществляющих обучение профессиям художественных ремесел, а также государственных организаций, осуществляющих подготовку рабочих и специалистов для предприятий и организаций слесарной промышленности, черной и цветной металлургии и для горно-капитальных работ.
Конкретный перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному пункту, и конкретный размер доплат определяется руководителем государственной организации на основании коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта государственной организации.
108. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем государственной организации в соответствии с локальным актом образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации.
Рамер выплат конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
109. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совмещении профессий.
Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.
Глава 6. Выплаты стимулирующего характера
110. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственной организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных государственным организациям на оплату труда работников.
111. Рамер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютных размерах.

27.
абсолютном размере с учетом разрабатываемых в государственной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.
Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:
1) за интенсивность и высокие результаты работы;
2) за качество выполняемых работ;
3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
4) премияльные выплаты по итогам работы.
К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование качества и количества результатов труда, повышение квалификации работников.
Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:
1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работников в соответствующем периоде;
2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.
Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.
Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
113. Работникам, работавшим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.
114. В целях социальной защищенности работников государственных организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личную инициативу в работе коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя государственной организации применяется единовременное премирование работников государственных организаций:
1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
4) в связи с празднованием Дня учителя;
5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

28.
6) при увольнении в связи с уходом на пенсию по старости (до 01.01.2015) и при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости (после 01.01.2015);
7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.
Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников государственной организации, принятым руководителем государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников государственной организации.
115. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.
Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом государственной организации, принятым руководителем государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации, или (и) коллективным договором, соглашением.
Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.
Глава 7. Заключительные положения
116. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководителем государственной организации нести ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
117. При осуществлении или несоблюдении соответствующих бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности, руководителем государственной организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредить работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.
118. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых государственной организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение личного состава работников, занимающих должности (професии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Table with 3 columns: Квалификационные уровни, Должности работников образования, Минимальный размер должностных окладов, рублей. Includes rows for 'Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-воспитательного персонала первого уровня' and 'Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-воспитательного персонала второго уровня'.

Table with 3 columns: Квалификационные уровни, Должности работников образования, Минимальный размер должностных окладов, рублей. Includes rows for 'Профессиональная квалификационная группа должностей педагогически работников' and 'Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава'.

Table with 3 columns: Квалификационные уровни, Должности работников образования, Минимальный размер должностных окладов, рублей. Includes rows for 'Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава' and 'Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений'.

Table with 3 columns: Квалификационные уровни, Профессиональные квалификационные группы, Минимальный размер должностных окладов, рублей. Includes rows for 'Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений' and 'Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений'.

(Окончание на 3-й стр.)