

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ТОГБПОУ «Аграрно-технологический техникум» (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Тамбовской области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации Тамбовской области от 6 июня 2017 г. № 532 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования и науки области".

1.2. Положение определяет порядок оплаты труда работников ТОГБПОУ «Аграрно-технологический техникум» (далее – учреждение).

1.3. Положение включает в себя:

размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее - ПКГ) профессиональных квалификационных групп;

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты;

виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты; условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

мнения представительного органа работников учреждения;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным

законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ

2.1. Должности (профессии) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2007 г. № 248н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены в соответствии с постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений»:

по ПКГ первого уровня – 5582 рублей;

по ПКГ второго уровня – 6380 рублей;

по ПКГ третьего уровня – 8000 рублей. В оклад ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012;

по ПКГ четвертого уровня – 9250 рублей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждении, применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) – квалификационные характеристики утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – общеотраслевые квалификационные характеристики,

утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37;

по общеотраслевым профессиям рабочих — тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 .

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональным повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала установлен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Учреждение самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению администрации Тамбовской области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается приказом учреждения в соответствии с Примерным перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установленным приказом управления образования и науки Тамбовской области.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад).

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента от базового (минимального) оклада:

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или почетное звание по решению работодателя устанавливается повышающий коэффициент от базового (минимального) оклада:

«заслуженный» - 0,10;

«почетный работник» - 0,10;

«кандидат наук» - 0,20;

«отличник» - 0,10;

«доцент» - 0,10.

При наличии у работника двух почетных званий "заслуженный", "отличник" (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

3.4. Для работников учреждения устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения, условия труда в котором отличаются от нормальных, от расположенности учреждения, в процентах к базовым (минимальным) окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент - 0,25;

Основанием для установления повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав учреждения.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) областного учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.5. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.6. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента от базового (минимального) оклада:

0,09 – по должности, профессии «старший мастер»;

0,09 - по должности, профессии «старший повар»;

0,13 - по должности, профессии «ведущий бухгалтер»;

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.8. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4. Выплаты компенсационного характера, основы их установления

Для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01 января 2014 г., а по окончании срока ее действия (5 лет), по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения;

при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке

определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» выплата осуществляется в процентах от базового (минимального) оклада:

- за классное руководство – 10%;
- за кураторство – 20%;
- за заведование кабинетом – 10%;
- за заведывание учебными мастерскими – 10%;
- за руководство цикловой комиссией – 10%;
- за проведение работы по профилактике асоциального (в том числе суицидального) поведения среди обучающихся – 10%.

4.3. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится 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, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты работникам за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов):

- сторож, оператор котельной, дежурный по общежитию, воспитатель - в размере 35%.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной

оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения и конкретизируются трудовыми договорами.

5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1. Стимулирующие выплаты имеют своей целью поощрение работников техникума на основании оценки результативности и качества работы, эффективности труда, полученных изменений в процессе осуществления трудовой деятельности и достигнутых конечных результатов. Для работников техникума могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется приказом директора техникума, протоколом заседания комиссии по утверждению и согласованию документов по оплате труда и выплатам стимулирующего характера работникам ТОГБПОУ «Аграрно-технологический техникум», принимаемым с учетом мнения представительного органа первичной профсоюзной организации работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к повышенным должностным окладам.

Приказом директора техникума надбавка может быть снята с обоснованием причин принятого решения.

5.2. Критерии для осуществления выплат стимулирующего характера определены в Приложении № 2 к настоящему Положению об оплате труда работников ТОГБПОУ «Аграрно-технологический техникум».

5.3. Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты (%)
за наличие категорий «В», «С», «D», «E»	20
за наличие категорий «В», «С», «E» или «В», «С», «D» или «D»	10

5.4. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами, определенными положением об оплате труда техникума.

5.5. Установление выплат стимулирующего характера работникам техникума осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам техникума должностных окладов, компенсационных выплат.

5.6. Надбавка за стаж непрерывной работы в данном учреждении.

Надбавка за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается:

- время непрерывной работы в данном учреждении;
- время военной службы граждан, если в течение одного года после увольнения после этой службы они поступили на работу в то же учреждение;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы в данном учреждении	Размеры выплаты (%)
До 3 лет	5
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности работника) в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

В случае если у работника учреждения право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.7. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя на основании протокола заседания комиссии, где рассчитывается стоимость одного балла по формуле: $S=v/b$

S-стоимость одного балла,

v – надтарифный фонд,

b - максимальное количество баллов.

5.8. В целях поощрения работников техникума в соответствии с постановлением администрации Тамбовской области от 3 августа 2016 г. № 879 "Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений" за выполненную работу производятся премиальные выплаты по итогам работы.

5.9. Премия – денежная сумма, которая может выплачиваться работникам техникума сверх должностного оклада в целях поощрения достигнутых успехов в труде и включают в себя:

- премия по итогам полугодия, года.
- единоразовая премия, за выполнение важных и срочных работ, полученный значительный положительный эффект в целях совершенствования, улучшения и жизнеобеспечения организации процесса, направленного на реализацию уставных задач.

5.10. Выплата премий работникам техникума за выполнение особо важных и ответственных работ производится по итогам их выполнения. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы:

- подготовка объектов к учебному году;
- подготовка и проведение мероприятий, участие в конкурсах, семинарах, фестивалях, олимпиадах и т.д.;
- участие в инновационной деятельности;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- безаварийность в работе транспортных средств, находящихся в пользовании техникума и другие особо важные и ответственные работы.

5.11. Порядок и условия премирования работников техникума устанавливаются с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации и осуществляется на основании приказа директора техникума.

5.12. Премирование производится в абсолютной сумме в пределах установленного фонда оплаты труда работникам техникума, для которых данное учреждение является местом основной работы.

6. Условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера

6.1. Оплата труда заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается сроком на один год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации Тамбовской области.

6.2. Должностной оклад заместителей директора и главного бухгалтера техникума, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности.

Должностной оклад заместителя директора по УР, УВР имеющих высшую квалификационную категорию - 11160 рублей.

Должностной оклад главного бухгалтера – 11160 рублей.

6.3. Заместителям директора устанавливаются персональные повышающие коэффициенты:

первый заместитель директора – 1,9;

заместитель директора по учебной работе – 1,2;

заместитель директора по учебно-воспитательной работе – 1,9;

заместитель директора по инновационной работе – 1,9:

Повышающие коэффициенты от должностного оклада:

- владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у учащихся:

- наличие ученой степени кандидата наук - 0,20;

- тип (вид) учреждения сельские - 0,25;

- «почетный работник» - 0,10.

6.4. Главному бухгалтеру техникума устанавливаются:

- персональный повышающий коэффициент – 1,9;

- тип (вид) учреждения – сельские - 0,25;

Должностной оклад заместителя директора и главного бухгалтера в сумме с надбавкой: сельские, образует повышенный должностной оклад, от которого исчисляются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;

премиальные выплаты по итогам работы за полугодие, год, за выполнение особо важных и срочных работ (конкретные виды премий, порядок, условия, размер и период премирования устанавливается Главой V настоящего положения об оплате труда).

7. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

7.1. Для работников техникума устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

7.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

7.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

7.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, до истечения срока предупреждения согласно статье 180 Трудового Кодекса Российской Федерации;

7.1.4. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

7.1.5. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

7.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 7.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь в связи с трудным материальным положением, в связи с юбилейными датами (для мужчин – 60 лет, для женщин – 55 лет) и прочие нужды в размере должностного оклада;

7.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд и направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, на предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением уровня их жизни и другое.

Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и из внебюджетных источников.

7.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 7.1. настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.