

СОГЛАСОВАНО

Представитель
выборного органа



Н.С. Бухтоярова



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора

от 21.08.2019 №150-О/Д

И.И. Казначеева

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №1 –
«ШКОЛА СКОЛКОВО-ТАМБОВ»**

*(с внесенными изменениями, утвержденные приказом директора
от 26.11.2019 №247-О/Д, от 21.01.2020 №09-О/Д, от 30.11.2021 №215О/Д,
от 11.02.2022 №30-О/Д, от 29.08.2022 №144/1-О/Д, от 19.10.2022 № 257-О/Д,
от 01.09.2023 № 157-О/Д, от 10.10.2023 №210-О/Д)*

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения средней общеобразовательной школы №1 - «Школа Сколково-Тамбов» (далее - Положение) разработано в соответствии с решениями Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 №1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова», постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 №3640 «Об утверждении примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Тамбова и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области», отдельных постановлений администрации города Тамбова Тамбовской области.

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного учреждения средней общеобразовательной школы №1- «Школа Сколково-Тамбов» (далее - учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами, правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, а также с учетом мнения представителя выборного органа.

Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

Работникам учреждения, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.6. Зарплата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Зарплата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам осуществляться в пределах фонда оплаты труда.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.8. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и

компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

- по профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих первого уровня" - 6372 руб. (Делопроизводитель);
- по профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих второго уровня" - 7282 руб. (Лаборант, заведующий хозяйством);
- по профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности третьего уровня" - 9129 руб. (Бухгалтер, инженер-электроник, специалист по организации труда, специалист по кадрам, юрисконсульт);
- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 6372 руб. (Вожатый);
- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня - 7282 руб. (Дежурный по режиму);
- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников - 9129 руб. (Учитель, воспитатель, методист, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, учитель-логопед, тьютор, музыкальный руководитель, старший вожатый, преподаватель-организатор ОБЖ, учитель-дефектолог);
- по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений первого уровня - 10556 руб. (Заведующий структурным подразделением).
- по должностям работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы - 9129 руб. (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями).

2.2. Размеры должностных окладов заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по воспитательной работе и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада директора учреждения - 16 476 рублей.

2.3. Размер должностного оклада заместителя директора по административно-хозяйственной работе устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада директора учреждения - 16 476 рублей.

2.4. Индексация размеров минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки,

установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области.

3. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов

3.1. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов по занимаемой должности:

1) повышающие коэффициенты по занимаемой должности работников учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

а) по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня":

2 квалификационный уровень – 0,10 (заведующий хозяйством)

б) по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности третьего уровня":

1 квалификационный уровень – 0,10 (инженер-электроник, специалист по организации труда, специалист по кадрам, юрисконсульт)

2 квалификационный уровень – 0,15 (бухгалтер II внутридолжностной категории)

3 квалификационный уровень – 0,20 (бухгалтер I внутридолжностной категории)

в) по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

1 квалификационный уровень – 0,20 (музыкальный руководитель, старший вожатый)

2 квалификационный уровень – 0,25 (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог)

3 квалификационный уровень – 0,25 (воспитатель, методист, педагог-психолог)

4 квалификационный уровень – 0,25 (учитель, учитель-логопед, тьютор, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор ОБЖ, учитель-дефектолог).

г) по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

1 квалификационный уровень – 0,15 (Заведующий структурным подразделением)

5. по должностям работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы – 0,40 (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями).

3.2. Для работников учреждения предусмотрены следующие повышающие коэффициенты:

3.2.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

3.2.2. Работникам, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник», либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,10.

Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения) и выплачивается на основании данного документа и приказа директора учреждения.

3.2.3. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент:

- кандидата наук - в размере 0,05;
- доктора наук - в размере 0,10.

При присуждении ученой степени кандидата наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук и выплачивается на основании данного документа и приказа директора.

При присуждении ученой степени доктора наук повышающий коэффициент устанавливается со дня принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией и выплачивается на основании данного документа и приказа директора.

3.2.4. Повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения устанавливаются в зависимости от типа (вида) учреждения.

За работу в отдельных учреждениях с опасными и иными особыми условиями труда применяется:

- работникам учреждения непосредственно осуществляющим обучение, воспитание обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - повышающий коэффициент 0,10;

- учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей - хроников, (при наличии соответствующего медицинского заключения) коэффициент 0,10.

Размер повышающего коэффициента в соответствии с настоящей частью пересматривается, в случае изменения типа (вида) учреждения.

Выплата повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 3.2 настоящего положения, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются приказом директора учреждения.

3.3. Высококвалифицированным работникам учреждения может

устанавливаться персональный повышающий коэффициент, согласно «Положения об установлении персонального повышающего коэффициента работникам муниципального автономного учреждения средней общеобразовательной школы №1- «Школа Сколково- Тамбов»» (приложение №1).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника учреждения по согласованию с курирующим органом администрации города Тамбова Тамбовской области.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

Выплата персональных повышающих коэффициентов производится от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.2 настоящего положения, устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы и не образуют новый должностной оклад, новую ставку заработной платы.

Повышающие коэффициенты педагогическим работникам учреждения устанавливаются к ставкам заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

4.1.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

4.1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

Доплата за совмещение профессий (должностей) работникам, привлеченным к выполнению работ по предоставлению платных образовательных услуг, производится по соглашению сторон в абсолютном размере.

4.1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с

учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

4.1.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

4.1.6. Доплата за увеличение объема работы, связанной с образовательной деятельностью и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

- выполнение функций классного руководителя – 20%;
- проверка письменных работ учащихся - до 20% (от нагрузки):
 - ✓ учителям начальных классов – 20%;
 - ✓ учителям русского языка и литературы, математики – 15%;
 - ✓ учителям иностранного языка – 10%;
 - ✓ учителям географии, биологии, химии, физики, природоведения, истории, обществознания, искусства, преподавателю-организатору ОБЖ – 5%;
- заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями) - 10%;
- заведование спортивными залами – 15%;
- руководство методическими кафедрами, цикловыми предметными комиссиями, методическим объединением классных руководителей, учебными мастерскими – 10%;
- руководство школьным спортивным клубом – 10%;
- другая дополнительная работа:
 - ✓ руководство образовательными центрами – 20%;
 - ✓ работа в проектной мастерской «Открытие» - 10%;
 - ✓ координация школьного электронного дневника – 15%;
 - ✓ обеспечение информационного наполнения электронных журналов успеваемости – 20%;
 - ✓ участие в работе экспериментальных площадок – 25%;
 - ✓ занятие научно-исследовательской деятельностью – 25%;
 - ✓ реализация пилотных проектов, площадок – 10%;
 - ✓ членство в городском методическом совете – 10%;
 - ✓ членство в областном методическом совете – 15%;
 - ✓ наставничество – 10%;
 - ✓ работа с несовершеннолетними учащимися, склонными к суицидальному поведению, а также за работу по профилактике подобных явлений – 10%;
 - ✓ ведение документации по прекурсорам – 10%;
 - ✓ ведение документации по детскому травматизму – 5%;
 - ✓ ведение документации по воинскому учету, бронированию граждан, пребывающих в запасе – 5%;

- ✓ координация интернет газеты «Вестник - Сколково» – 10%;
- ✓ доплата председателю выборного органа – 10%.
- ✓ доплата за еженедельные занятия «Разговоры о важном» – 10%;
- ✓ доплата за еженедельные занятия «Россия – мои горизонты» – 10%;

4.1.7. Доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада, ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.8. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

4.1.9. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере двойной ставки должностного оклада сверх оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за фактически отработанные в выходные дни часы.

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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представителя выборного органа образовательной организации.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентном отношении, при установленной педагогической нагрузке менее ставки, определяется пропорционально часам педагогической работы.

Выплата компенсационного характера за работу по предоставлению платных образовательных услуг, производится в абсолютном размере.

4.4 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальном нормативном акте учреждения.

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

5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1. В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 3) премия по итогам работы за месяц;
- 4) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 5) премия по итогам работы (квартал).
- 6) премия по итогам работы (год).

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников и в абсолютных размерах.

5.2. Ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, согласно **приложению №2** (рейтинг).

Размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда и не может быть более 100% должностного оклада, ставки заработной платы.

5.3. Выплата за стаж непрерывной работы производится всем работникам учреждения.

Размер выплаты составляет:

Стаж работы	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
от 1 года до 2 лет	2
от 2 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 и более	20

В случае если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной

нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

5.4. Премия по итогам работы за месяц может производиться работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда, не более 50% должностного оклада, ставки заработной платы работника (**приложение №3**)

5.5. Единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения в абсолютном размере, но не более двух должностных окладов, ставок заработной платы. Размер премии зависит от объема, важности и срочности выполненной работы. Конкретный размер премии устанавливается по представлению директора или заместителя директора с учетом мнения представителя выборного органа образовательной организации.

Особо важными и ответственными работами могут считаться следующие работы:

- внедрение в практику работы новых автоматизированных программ;
- устранения последствий аварий;
- подготовка объектов к учебному году;
- организация работы по обеспечению всеобуча в микрорайоне;
- подготовка и участие в мероприятиях научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера;
- организация (участие) во внутренней системе оценки качества образования, мониторингах индивидуальных достижений учащихся;
- проведение и подготовка мероприятий на базе школы (научно – практические семинары, конференции, конкурсы профессионального мастерства и т.п.);
- освещение инновационной деятельности организации в СМИ;
- установление сетевого взаимодействия и социального партнерства;
- отсутствие предписаний и замечаний по итогам проверок;
- участие в мероприятиях повышающий имидж школы;
- другая порученная работа, связанной с обеспечением образовательной деятельности или уставной деятельности учреждения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам организаций осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и директору образовательной организации должностных окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат.

5.7. Премия по итогам работы (квартал) осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Выплачивается в абсолютном размере, но не более двух должностных окладов, ставок заработной платы. Конкретный размер премии устанавливается по представлению директора или заместителя директора с учетом мнения представителя выборного органа образовательной организации. Критерии выплаты:

- За организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Тамбова;
- За достижение результатов в развитии системы образования города Тамбова;
- За позитивные результаты работы, выразившееся в особых достижениях, обучающихся;
- Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты.
- Положительная динамика результатов, обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик.
- Освоение и внедрение новых программ и технологий.
- Достижение высоких результатов в работе за определенный период.
- Выполнение порученной работы, связанной с Уставной деятельностью Учреждения.
- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов труда.
- Участие в выполнении важных работ, мероприятиях.
- Участие в инновационной деятельности Учреждения.

5.8. Премия по итогам работы (год) осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Выплачивается в абсолютном размере, но не более двух должностных окладов, ставок заработной платы. Конкретный размер премии устанавливается по представлению директора или заместителя директора с учетом мнения представителя выборного органа образовательной организации. Критерии выплаты:

- Оплата сотруднику за организацию и проведение промежуточной аттестации обучающегося, получающего основное общее образование в форме семейного образования;
- За проведение важных организационных мероприятий;
- За особую структуру контингента обучающихся в образовательной организации;
- Положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций);
- Соблюдение зоны ответственности (самостоятельное решение вопросов, входящих в компетенцию работника).
- Соблюдение норм деловой этики (отсутствие фактов утечки информации).
- Соблюдение исполнительской дисциплины.
- Соблюдение трудового распорядка.

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

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1 выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.2 выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника, начисляемое в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.3 суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в соответствии с абзацем первым статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.4 дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, начисляемая в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

6.2. Для работников учреждения может быть установлена выплата социального характера - материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами, за многолетний и добросовестный труд и прочее по заявлению работника в размере не более двух должностных окладов.

6.3. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1 настоящего положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час педагогических работников учреждения

7.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется:

– при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе, из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

– при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

– за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

– за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

7.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

7.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в году).

7.4. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

8. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания в части перечисленных в бюджет городского округа – город Тамбов средств субвенции из бюджета Тамбовской области и средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.