

СОГЛАСОВАНО  
Школьным  
управляющим  
советом протокол  
заседания ШУС  
от 30.07.2019 №18  
от 13.01.2020 №6  
от 22.11.2021 №5  
от 27.12.2021 №6  
от 16.02.2022 №7  
от 09.03.2022 №8  
от 24.08.2022 №1  
от 03.10.2022 № 3  
от 25.10.2022 №4

СОГЛАСОВАНО  
Профсоюзным комитетом  
протокол заседания  
профсоюзного комитета  
от 30.07.2019 №13  
от 13.01.2020 № 9  
от 22.11.2021 №7  
от 27.12.2021 №9  
от 16.02.2022 №11  
от 09.03.2022 №12  
от 24.08.2022 №7  
от 04.10.2022 №9  
от 25.10.2022 №10

УТВЕРЖДЕНО  
приказами директора по школе  
от 31.07.2019 №757  
от 14.01.2020 № 43  
от 29.11.2021 №1451  
от 30.12.2021 №1645  
от 16.02.2022 № 215  
от 09.03.2022 № 300  
от 19.05.2022 №678  
от 24.08.2022 №923  
от 05.10.2022 №1264  
от 25.10.2022 №1387

#### РАССМОТРЕНО

общим собранием работников школы  
от 31.07.2019 протокол №4  
от 13.01.2020 протокол №1  
от 12.11.2021 протокол №9  
от 27.12.2021 протокол № 11  
от 16.02.2022 протокол № 3  
от 09.03.2022 протокол №4  
от 19.05.2022 протокол №6  
от 24.08.2022 протокол №9  
от 04.10.2022 протокол №10  
от 25.10.2022 протокол № 12

### ПОЛОЖЕНИЕ

#### **ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 36»**

(с изменениями от 14.01.2020, от 29.11.2021 от 30.12.2021, 16.02.2022, от  
09.03.2022, 19.05.2022, 24.08.2022, 05.10.2022, 25.10.2022)

#### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №36» (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» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области», от 27.12.2021 №403 «Об индексации минимальных окладов (минимальных должностных окладов),

минимальных ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города Тамбова и внесении изменений в решение Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 №1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области», от 27.07.2022 № 594 «О внесении изменений в решение Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 №10971097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области», постановлениями 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 администрации города Тамбова Тамбовской области», от 11.02.2022 №839 «О внесении изменений в отдельные постановления администрации города Тамбова Тамбовской области», от 03.10.2022 №6827 «О внесении изменений в отдельные постановления администрации города Тамбова Тамбовской области», от 19.10.2022 №662 решения "Об индексации минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города Тамбова и внесении изменений в решение Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 N 1097 "О Положении "Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова" и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области".

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 36» (далее - учреждение) и вступает в силу 01.10.2019 года.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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. Заработная плата 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.

Заработная плата 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 должностей педагогических работников - 8653 руб. (учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-библиотекарь, методист, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, старший вожатый, тьютор,);

- по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" - 8653 руб. (бухгалтер, инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам);

- по должностям, не включенным в квалификационные группы -8653 руб. (специалист по охране труда, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями);

- по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" - 6902 руб. (лаборант);

- по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" - 6039 руб. (делопроизводитель, секретарь);

- по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" - 6039 руб.

2.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения – 15 617 рублей.

2.3. 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:

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

1 квалификационный уровень – 0,20; (бухгалтер, инженер-электроник, специалист по кадрам);

- по должностям, не включенным в квалификационные группы:

– 0,20 (специалист по охране труда);

- 0,40 (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)

- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

1 квалификационный уровень – 0,20 (старший вожатый);

2 квалификационный уровень – 0,30 (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог) ;

3 квалификационный уровень – 0,30 (педагог-психолог)

- 0,40 (методист);

4 квалификационный уровень – 0,30 (учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-библиотекарь, тьютор).

При расчете должностных окладов, их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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. 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», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

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 руководителя учреждения.

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

- кандидата наук - в размере 0,10;

- доктора наук - в размере 0,15.

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 руководителя.

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 руководителя.

3.2.4. Повышающий коэффициент работникам учреждения, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - 0,10; учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) – 0,10.

Выплата повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 3.1 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 руководителя учреждения.

3.3. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.1 и 3.2 настоящего Примерного 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 может превышать 150 процентов от должностного оклада;

4.1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) (также в рамках осуществления платных услуг) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, (в том числе за оказание платных образовательных услуг), определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы в процентном или абсолютном размере. Доплата за совмещение профессий за оказание платных образовательных услуг

выплачивается за счет средств, полученных от оказания платных услуг. Размер выплаты не может превышать 150 процентов от должностного оклада.

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 в абсолютном размере. Размер выплаты не может превышать 150 процентов от должностного оклада.

4.1.5. Доплата за увеличение объема работы, так же в рамках осуществления платных услуг, 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 (в том числе за оказание платных услуг), определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентном или абсолютном размере. Доплата за увеличение объема работы за оказание платных услуг выплачивается за счет средств, полученных от оказания платных услуг. Размер выплаты не может превышать 150 процентов от должностного оклада.

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

- выполнение функций классного руководителя – 20%;
- проверка письменных работ обучающихся (от нагрузки):  
учитель начальных классов – 20%;
- учителям русского языка, математики – 15%;
- учителям физики, химии, биологии, иностранного языка, литературы – 10%;
- заведование учебными кабинетами, спортивными залами (отделами, лабораториями, музеями) – 10%;
- руководство кафедрами учителей-предметников и методическими объединениями – 15%;
- руководство городскими методическими объединениями, комиссиями – 10%;
- руководство комиссиями, клубами, рабочими группами, научным обществом учащихся, школой молодого специалиста – 10%;
- проведение еженедельных занятий «Разговоры о важном» - 10%;
- организация различных форм деятельности отличных от урочной системы обучения, предоставление образовательных услуг по изучению учебных предметов не входящие в трудовые обязанности:
  - изучение элективных предметов и курсов, не предусмотренных учебным планом школы, углубляющих программное содержание предметов базового уровня, ориентированных на выбор дальнейшей профессии,
  - работа с учащимися в рамках школьного научного общества,
  - организация общественно-полезных практик,

- организация работы по выравниванию стартовых возможностей развития личности ребенка.

в рамках класса – 10%; в рамках кафедры учителей-предметников – 15%;  
в рамках одной ступени – 25%; в рамках деятельности школы – 40%.

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 статьей 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. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентном отношении, в абсолютных размерах.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

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 за месяц;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 4) премия по итогам работы за год;

5) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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 или в абсолютных размерах.

5.2. Ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы за месяц устанавливается с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, (Приложение №1).

Размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы за месяц устанавливается в пределах фонда оплаты труда и не может быть более 200% 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 год может производиться работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размер премии определяется в абсолютном размере, но не более 200% должностного оклада, ставки заработной платы работника.

Премия по итогам работы за год устанавливается всем работникам школы с учетом следующих показателей работы за отчетный период на основе бальной системы (Приложение 2).

Размер премии (в рублях) конкретному работнику определяется по формуле:

$A: B \times C$ , где:



средний уровень – 35%

удовлетворительный уровень - 20%

- организация и проведение мониторингов:

региональный уровень - 60%

муниципальный уровень- 40%

школьный уровень -10%

- организация (участие) в ЕГЭ:

Организатор - 100%

участник - 30%

- другая порученная работа, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

5.6. Показатели эффективности деятельности, позволяющие оценить результат труда классных руководителей (Приложение 3).

Размер премии определяется после начислений обязательных выплат (должностных окладов, повышающих коэффициентов), выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы за месяц, за стаж непрерывной работы и не может превышать 30% должностного оклада работника школы.

5.7. Заместителям директора, главному бухгалтеру, методисту, бухгалтеру, специалисту по охране труда, инженеру-электронику делопроизводителю, секретарю, специалисту по кадрам выплачивается премия за развитие платных услуг по итогам работы за месяц, которая учитывает показатели эффективности деятельности, позволяющие оценить результат труда (Приложение 4).

Размер премии не может превышать 250% должностного оклада. Премия выплачивается за счет средств, полученных от оказания платных услуг.

5.8. 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 руководителю организации должностных окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат.

## 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. На основании личного заявления работника, работнику может выплачиваться материальная помощь по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет) в размере 2000 рублей за многолетний и добросовестный труд. Размер материальной помощи не должен превышать одного должностного оклада.

6.3. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в части 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 учреждения;

- 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.