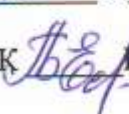


«ПРИНЯТО»
на общем собрании трудового
коллектива ГБОУ «Санаторной
школы – интерната № 3
г.о. Жигулёвск»
Протокол № 3
«24» апреля 20 17 г.

Председатель СТК  Е.В. Бойматова

«УТВЕРЖДАЮ»:
Директор ГБОУ «Санаторной
школы – интерната № 3
г.о. Жигулёвск»


А.В. Телегин
«24» апреля 20 17 г.
Приказ № 28
«24» апреля 20 17 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок работникам
государственного бюджетного оздоровительного общеобразовательного учреждения
Самарской области «Санаторной школы – интерната № 3 для обучающихся,
нуждающихся в длительном лечении, городского округа Жигулёвск»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановление Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008г. «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями на основании постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009г. № 92, от 09.10.2009г. № 536, от 23.06.2010г. № 299, от 12.10.2011г. № 575, от 27.10.2011г. № 702, от 21.06.2012г. № 287, от 25.09.2012г. № 475, от 21.03.2013г. № 107, от 30.10.2013г. № 582, от 22.01.2014г. № 25, от 17.02.2014г. № 79, от 31.12.2015 № 917, от 06.10.2016 № 578, от 23.12.2016г. № 797, от 01.02.2017г. № 62, от 18.04.2017г. № 245);
- Закона Самарской области от 14.12.2004г. № 158-ГД "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области";
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";
- постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 N 37 "Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих".
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия выплаты заработной платы, порядок установления обязательных доплат и надбавок работникам государственного бюджетного оздоровительного общеобразовательного учреждения Самарской области «Санаторной школы – интерната № 3 для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, городского округа Жигулёвск» (далее – Учреждение).

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех лиц, ведущих в Учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров.

1.4. Настоящее Положение распространяется на сотрудников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное от основной работы время).

1.5. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда и материального стимулирования сотрудников учреждения являются:

- соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации сотрудника);
- отсутствие дискриминации по полу, возрасту, национальности при оплате труда;
- стимулирование сотрудников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;
- равенство сотрудников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности;
- нацеленность системы оплаты на достижение необходимых конечных результатов работы, при этом заработная плата сотрудника не должна зависеть от результатов труда других сотрудников. Зарплата всегда есть результат оценки индивидуального труда.

1.6. Администрация Учреждения обеспечивает работу системы учета результатов труда и показателей трудового вклада. Основное назначение системы учета результатов труда состоит в полном учете индивидуальных результатов труда и установлении для каждого сотрудника таких показателей работы, которые в совокупности обеспечивали бы достижение конечных результатов подразделений и организации в целом.

2. Система и форма оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления вознаграждения, подлежащего выдаче работникам Учреждения в соответствии с их трудовыми затратами.

2.2. На основании положений Трудового кодекса РФ в Учреждении устанавливается система оплаты труда работников, утвержденная постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Зарплата работника Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

2.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).

2.5. К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

- надбавка за работу в общеобразовательном учреждении санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении;
- доплата учителям и другим педагогическим работникам, осуществляющим на основании медицинского и социально-педагогического показания индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;
- доплата руководящим, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов;
- доплата педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

2.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за результативность и качество работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- иные поощрительные выплаты;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет.

2.7. Должностные оклады (оклады) работников образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

2.8. Должностные оклады руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности, устанавливаются выше утвержденных настоящим Постановлением на 25%.

2.9. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

2.10. Работникам образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь.

2.11. Оплата труда руководителя Учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю Учреждения устанавливаются учредителем (учредителями) Учреждения.

2.12. Оплата труда руководителя Учреждения производится на основании трудового договора с учредителем (учредителями) Учреждения.

2.13. Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

2.14. Объемные показатели деятельности Учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителя Учреждения устанавливаются министерством образования и науки Самарской области.

2.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

2.16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

2.17. Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников образовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

3. Нормы рабочего времени. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

3.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской работы в неделю учителям I – IX классов, педагогам дополнительного образования;
- за 20 часов преподавательской работы в неделю учителям-логопедам; учителям-дефектологам;
- за 30 часов педагогической работы в неделю воспитателям.

3.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере ставки заработной платы педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между занятиями (уроками).

3.3. Продолжительность рабочего времени других работников (кроме работников, перечисленных в п 3.1.) составляет 40 часов в неделю.

3.4. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

3.5. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за педагогическую работу специалистов учреждений, предприятий, организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении.

3.6. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки (должностного оклада) заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов в год.

3.7. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4. Формирование фонда оплаты труда.

4.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется из средств областного бюджета, предоставляемых учредителем.

4.2. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативными затратами на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника) в части расходов на оплату труда работников по формуле

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{\text{NROP}_{zi} * D_{ki} * n_z}{12} \right)$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников образовательного учреждения;

NROP_{zi} – величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника) за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

D_{ki} – численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i-й образовательной программе на 1 января и 1 сентября;

N_z – количество месяцев в z-м периоде;

i – наименование соответствующей образовательной программы;

z – порядковый номер периода;

k – дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября.

12 – количество месяцев в году.

4.3. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам образовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

5. Структура фонда оплаты труда.

5.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из: базовой (55,072% от ФОТ), специальной (17,072% от ФОТ) и стимулирующей (27,856% от ФОТ) частей.

5.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников Учреждения включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов).

5.3. Специальная часть фонда оплаты труда работников Учреждения включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

5.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.5. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников Учреждения установлено методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по содержанию детей в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и расчета базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по содержанию детей в расчете на одного воспитанника, утвержденной Правительством Самарской области и Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера из стимулирующей части, Положением о порядке установления выплат компенсационного характера из специальной части.

6. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда

6.1. Работникам Учреждения производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

6.2. В состав специальной части фонда оплаты труда включаются:

- компенсационные выплаты за условия труда, отличные от нормальных, за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- надбавка за работу в коррекционных образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в размере 20% от ставки;
- доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- выплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

6.3. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются:

- за работу в ночное время в размере 20% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (период с 22.00 часов до 6.00 часов);
- за работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990г. № 579 в размере: с тяжелыми и вредными условиями труда до 12% ставки (оклада). Конкретный размер доплаты работникам определяется комиссией по аттестации рабочих мест с неблагоприятными условиями труда в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

6.5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха.

6.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее 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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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, а день отдыха оплате не подлежит.

6.7. Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, производится доплата: не менее, чем в полуторном размере - за первые два часа работы, и не менее, чем в двойном размере - за последующие часы работы.

6.8. Заработная плата директора Учреждения устанавливается Министром образования и науки Самарской области в соответствии с трудовым договором, заключенным между директором и Министерством образования и науки Самарской области.

6.9. Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы по итогам календарного и учебного года, квартала и прочее, за сложность и напряженность в работе, связанной с подготовкой и сдачей плана мероприятий, отчетов, соревнований, конкурсов и прочее, за интенсивность и напряженность работы, за профессиональное мастерство, в целях

стимулирования повышения качества работы специалистов, за активное участие и большой личный вклад в разработку и внедрение мероприятий, направленных на реализацию проектов учреждения, экономию материальных и трудовых ресурсов, разработку эффективной организационной структуры учреждения, минимизацию потерь электрической и тепловой энергии, эффективное использование автопарка учреждения, формирование привлекательного имиджа учреждения, выполнение особо важного и срочного задания, к праздничным датам (Дня защитника Отечества, Международного дня 8 Марта, Дня учителя и др.) устанавливаются по соглашению сторон в пределах средств экономии фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

6.10. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

7. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат.

7.1. В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю Учреждения.

7.2. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

7.3. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

7.4. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

7.5. Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

7.6. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

7.7. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в

подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

7.8. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

7.9. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника Учреждения права на получение этой надбавки.

8. Порядок выплаты материальной помощи.

8.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное (более одного месяца) заболевание, подтвержденное соответствующими документами (листок нетрудоспособности, выписка из медицинской карточки);
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

8.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

8.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

9. Порядок начисления и выплаты заработной платы.

9.1. Размер заработной платы сотрудников зависит от фактически отработанного времени, учет которого организован с применением документов учета рабочего времени (табелей).

9.2. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц 5 и 20 числа наличными средствами и безналичным перечислением (по заявлению сотрудника).

9.3. Работник получает на руки не позже 5 числа каждого месяца расчетный лист, форма которого утверждена Приказом директора Учреждения.

9.4. Размер заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

9.5. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.

9.6. При выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, сотрудникам начисляются доплаты за вредные условия труда в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством ст. 147 Трудового кодекса РФ.

9.7. Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей за работу по индивидуальному обучению больных детей на дому, а также за работу по совместительству.

9.8. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация утверждается 2 раз в год на 1 сентября и на 1 января.

9.9. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета

заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

9.10. Размер заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

9.11. Стимулирующие выплаты, длительного характера могут быть отменены директором Учреждения в случае установления нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, несоблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности со стороны работника, педагогической этики.

9.12. Все выплаты по настоящему Положению производятся в пределах бюджетных средств, предусмотренным фондом оплаты труда соответствующего финансового года и начисляются в суммовом и процентном выражении.

9.13. При изменении размеров финансирования средств на оплату труда вышестоящими органами, размеры надбавок, доплат уменьшаются, либо отменяются до нормализации финансирования, исключение составляют обязательные выплаты в соответствии с данным Положением.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения.

10.2. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива и вводится в действие приказом директора Учреждения. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в том же порядке.

10.3. Настоящее положение вступает в силу с 18 апреля 2017 года.

10.4. Срок действия данного Положения не ограничен.

10.5. Учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения.