

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА №7»



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа №7»

1 Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №7» (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 № 1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа - город Тамбов» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области и утвержденным постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области №7628 от 24.09.2024 Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации города Тамбова Тамбовской области, управлению дошкольного образования администрации города Тамбова Тамбовской области, комитету культуры администрации города Тамбова Тамбовской области, комитету социальной политики администрации города Тамбова Тамбовской области».

1.2 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №7» (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 собрания трудового коллектива Учреждения.

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

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

1.6 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.

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

1.8 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.

1.9 Работникам учреждения, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) 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 по гибкому графику; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; с иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

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

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

1.12 Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должны осуществляться в пределах установленного конкретному учреждению фонда оплаты труда.

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

1.14 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.

1.15 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 окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе:

«По профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»: уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – 7646 рублей

«По профессиональной квалификации группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (первый квалификационный уровень) 8738 рублей (вожатый), секретарь руководителя»

«По профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»: заведующий хозяйством – 9612 рублей (базовый оклад 8738 повышающий 0,1).

«Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» Первый квалификационный уровень: специалист по кадрам -10955 рублей.

«По профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников второго квалификационного уровня»: тренер-преподаватель, инструктор-методист – 12051 рублей (базовый

оклад 10955 повышающий 0,1).

«По профессиональной квалификации группы должностей работников образования (третий квалификационный уровень) 10955 рублей – воспитатель»

«По профессиональной квалификации группы должностей работников образования (первый квалификационный уровень) 12667 рублей – заведующий структурным подразделением (начальник лагеря)»

Размеры должностных окладов заместителя директора Учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада директора.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в зависимости от должности), осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Полученный после применения повышающих коэффициентов должностной оклад (ставка заработной платы) работников подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.5. Индексация размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам производится на основании постановления администрации города Тамбова Тамбовской области в размерах и в сроки индексации оплаты труда работников государственных учреждений Тамбовской области в соответствии с трудовым законодательством. При индексации размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6. Для работников учреждения предусматривается установление стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размеры и условия установления стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы приведены в разделе 3 настоящего положения.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе 4 настоящего положения.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

3. Размеры выплат стимулирующего характера

3.1. В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников учреждений может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:

- **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;**
- **Выплата за качество выполняемых работ;**

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается с целью мотивации работников учреждения к повышению качества выполняемых работ, услуг и уровня квалификации.

Размеры и условия выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

а) работникам за наличие почетного звания 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 - в размере до 20 процентов.

Выплата 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) выплата применяется по одному из оснований;

б) лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности:

кандидата наук - в размере до 10 процентов;

доктора наук - в размере до 20 процентов.

При присуждении ученой степени кандидата наук размер выплаты 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 размер выплаты устанавливается со дня принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя;

- **выплата за выслугу лет в данной отрасли;**
- **премия по итогам работы за месяц;**
- **выплата за наличие первой квалификационной категории -20 процентов;**

- выплата за наличие высшей квалификационной категории - 30 процентов;
- выплата за наличие квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» - от 50 до 100 процентов;
- выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- выплата за работу в муниципальных учреждениях, расположенных в сельской местности - 25 процентов.

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, с учетом мнения собрания трудового коллектива Учреждения, в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

3.2. Размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работников, устанавливается раз в месяц, с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения за предыдущий месяц, (Приложение № 1 к настоящему Положению).

Размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работников не должен превышать 150 % должностного оклада. Для вспомогательного и обслуживающего персонала размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работников не должен превышать 150 % должностного оклада.

3.3. Работникам выплачивается надбавка за выслугу лет в данной отрасли (спорт, образование), осуществляются всем работникам и составляют:

<i>Стаж работы</i>	<i>Размеры выплаты (%)</i>
От 1 года до 2 лет	10
От 2 до 5 лет	20
От 5 до 10 лет	25
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет в данной отрасли (спорт, образование), 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, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, повышения квалификации.

3.4 Работникам учреждения выплачивается премия по итогам работы за

месяц. Премирование устанавливается раз в месяц, с учётом показателей и критериев оценки премии по итогам работы за месяц руководящих и педагогических работников Учреждения за предыдущий месяц (Приложение № 2 к настоящему Положению). Размер выплаты премии по итогам работы за месяц работников не должен превышать 150 % должностного оклада. Для вспомогательного и обслуживающего персонала размер выплаты премии по итогам работы за месяц не должен превышать 150 % должностного оклада. Конкретный размер премии определяется после начисления основных выплат (должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.5 Выплата единовременных премий работникам Учреждения за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется по итогам их выполнения и устанавливается в абсолютном размере, но не более 200% от оклада.

Особо важными и срочными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году – устанавливается в абсолютной сумме но не более 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

- устранения последствий аварий - – устанавливается в абсолютной сумме но не более 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

- подготовки и проведения муниципальных, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социально культурного, спортивного и другого характера, соревнований, конкурсов, фестивалей - – устанавливается в абсолютной сумме но не более 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

- другие особо важные и ответственные работы - устанавливается в абсолютной сумме но не более 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

3.6 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объёма выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю Учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат.

3.7 Повышающий коэффициент по занимаемой должности к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) минимальным ставкам заработной платы работников Учреждения с образованием нового оклада (должностного оклада), новой ставки заработной платы

устанавливается в соответствии с образовательным уровнем в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должность	Размер минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, руб.	Размер повышающих коэффициентов
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
второй	Тренер-преподаватель	10955	0,1
второй	Инструктор-методист	10955	0,1
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
второй	заведующий хозяйством	8738	0,1

3.8 Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.2.–3.5. настоящего Положения, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы.

Повышающие коэффициенты педагогическим работникам Учреждения устанавливаются к ставкам заработной платы с учётом фактического объёма учебной работы или фактического объёма педагогической работы.

Выплата повышающих коэффициентов осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента

4. Выплаты компенсационного характера, размер и условия их установления

4.1. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации – предельный размер повышающего коэффициента – 0,12.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место

признаётся безопасным, то указанная выплата снимается.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (привыполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), - в соответствии со статьёй 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер данной доплаты устанавливается в абсолютном размере и должен не превышать 200% должностного оклада, срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер данной доплаты устанавливается в абсолютном размере и должен не превышать 200% должностного оклада, срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы

4.1.5. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.1.6. Доплата за работу в ночное время в размере 20 процентов оклада(должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.7. Оплата за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год в соответствии со статьёй 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.8. Оплата за работу выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

5. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час педагогических работников муниципальных образовательных организаций.

5.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам Учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.2. Особенности оплаты труда педагогических работников Учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными законодательством Российской Федерации.

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются при условии выполнения нормы часов педагогической работы в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации.

Объем преподавательской (учебной) работы педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Конкретный расчет рабочего времени, направленный на осуществление воспитательной, а так же другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями режимом рабочего времени, определяется Учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности.

5.4. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих

основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в этом отпуске.

5.5. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю Учреждения с учетом мнения трудового коллектива учреждения.

5.6. При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год педагогическим работникам Учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в группах.

5.7. Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества групп и часов по учебным планам и программам.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

5.8. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для педагогов дополнительного образования норма часов педагогической работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перемены между ними.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.9. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной законодательством Российской Федерации, оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

5.10. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

5.11. В случаях если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, установленной законодательством Российской Федерации, им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы по соглашению сторон в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуется устанавливать доплату не ниже суммы полученной путем деления

базового оклада (должностного оклада) на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы по соответствующей должности и умножения на количество дополнительных часов, с учетом стимулирующих выплат за фактический объем дополнительной работы.

5.12. Размер оплаты за один час выполненный в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев, определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднеемесячное количество рабочих часов.

5.13. Среднеемесячное 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).

5.14. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, 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.

5.15. Заместителю директора разрешается вести в учреждении педагогическую работу, в соответствии с законодательством РФ, в пределах рабочего времени по основной должности в объеме, разрешенном руководителем Учреждения.

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 Учреждения 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 Учреждения,

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 выплачиваться материальная помощь в размере не более двух должностных окладов, предоставленная по заявлению работника, на медикаменты, погребение близкого родственника, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет), за многолетний и добросовестный труд, рождение ребёнка, вступление в брак сотрудника учреждения, по семейным обстоятельствам, определяемые локальным актом работодателя.

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

6.4. Выплаты социального характера, определённые в настоящем Положении, выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

7. Определение фонда оплаты труда Учреждения

Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета городского округа – город Тамбов, межбюджетных трансфертов, предоставляемых из вышестоящего бюджета, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.