

Принято по согласованию
с профсоюзным комитетом
МАОУ «Лицей № 28
имени Н.А.Рябова»
(протокол № 3 от « 3 » 08 2019.


В.В. Терехова

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МАОУ «Лицей № 28
имени Н.А.Рябова»

№ 256 от « 08 » августа 2019 г.

В.В. Скворцов

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 28 имени Н.А.Рябова»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 28 имени Н.А.Рябова» (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 города Тамбова» и постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 № 3640 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Тамбова».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 28 имени Н.А.Рябова» (далее - организация).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с настоящим Положением 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 организации, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников организации, 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 отдельно 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 организации, 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 премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам организации производится за счет средств субвенции области на финансирование муниципальных общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию ими государственного стандарта общего образования, средств бюджета городского округа - город Тамбов, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

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 должна осуществляться в пределах установленного организации фонда оплаты труда.

1.8. Основаниями для начисления заработной платы работникам организации являются: трудовой договор, приказы директора организации 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, премий, 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 организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

а) служащие:

- по ПКГ 1 первого уровня – 5582 рубля (делопроизводитель);
- по ПКГ 2 первого уровня – 6380 рублей (лаборант);
- по ПКГ 2 второго уровня – 6380 рублей (заведующий хозяйством);
- по ПКГ 3 третьего уровня – 8000 рублей (бухгалтер, экономист, специалист по

кадрам, инженер - программист);

б) рабочие:

- по ПКГ 1 первого уровня – 5582 рубля (подсобный рабочий);

в) педагогические работники:

- по ПКГ 3 первого уровня – 8000 рублей (инструктор по физической культуре);
- по ПКГ 3 второго уровня – 8000 рублей (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог);
- по ПКГ 3 третьего уровня – 8000 рублей (педагог-психолог, воспитатель, методист);
- по ПКГ 3 четвертого уровня – 8000 рублей (педагог-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, тьютор, педагог-библиотекарь);

г) руководители структурных подразделений:

- по ПКГ 1 первого уровня – 9250 рублей (руководитель структурного подразделения (начальник лагеря);

д) должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы:

- специалист по охране труда - 8000 рублей.

2.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения – 14 438 рублей.

2.3. Индексация размеров минимальных окладов (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, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов

3.1. Предельный размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к минимальному окладу (минимальному) должностному окладу, минимальной ставке заработной платы работников с образованием нового оклада (должностного оклада), новой ставки заработной платы может устанавливаться в следующих размерах:

Педагогические работники

Должность	ПКГ (уровень)	Квалиф. уровень	Размер минимальных окладов	Коэффициент по должности
Педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-организатор	3	2	8000	0,10
Воспитатель; педагог-психолог	3	3	8000	0,10
Учитель; преподаватель-организатор ОБЖ; педагог-библиотекарь; тьютор	3	4	8000	0,15
Инструктор по физической культуре	3	1	8000	0,15
Методист	3	3	8000	0,40

Руководитель структурного подразделения

Должность	ПКГ (уровень)	Квалиф. уровень	Размер минимальных окладов	Коэффициент по должности
Руководитель структурного подразделения (начальник лагеря)	1	1	9250	0,30

Служащие

Должность	ПКГ (уровень)	Квалиф. уровень	Размер минимальных окладов	Коэффициент по должности
Делопроизводитель	1	1	5582	нет
Лаборант	2	1	6380	нет
Заведующий хозяйством	2	2	6380	0,10
Специалист по кадрам	3	1	8000	0,20
Инженер-программист	3	1	8000	0,20
Экономист	3	1	8000	0,20
Бухгалтер	3	1	8000	0,20
Специалист по охране труда	нет	нет	8000	0,20

Рабочие

Должность	ПКГ (уровень)	Квалиф. уровень	Размер минимальных окладов	Коэффициент по должности
Подсобный рабочий	1	1	5582	нет

В организации к основному персоналу относятся следующие должности работников: учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, методист, тьютор, инструктор по физической культуре.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции:

- 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.3. Работникам основного персонала организации, которым присвоена учёная степень, соответствующая профилю организации либо занимаемой должности, с даты ее присвоения устанавливается повышающий коэффициент:

«доктор наук» - 0,20;

«кандидат наук» - 0,10.

3.4. Работникам основного персонала организации, которым присвоено почётное звание, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Отличник», «Почётный работник» либо награждённым орденами и медалями за работу в сфере образования, устанавливается повышающий коэффициент с даты присвоения (награждения) в размере – 0,20.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных настоящим пунктом, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

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

За работу в учреждении с опасными и иными особыми условиями труда применяется повышающий коэффициент:

- работникам организации непосредственно осуществляющим обучение, воспитание обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - 0,20;

- учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) – 0,20.

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

Выплата повышающих коэффициентов, предусмотренных настоящим Положением, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются приказом руководителя организации.

3.6. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов.

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 1,5.

Выплата персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

3.7. Повышающие коэффициенты, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы.

Повышающие коэффициенты педагогическим работникам организации устанавливаются к ставкам заработной платы с учетом фактического объема учебной (преподавательской) работы или фактического объема педагогической работы.

3.8. Размеры, период и условия выплат повышающих коэффициентов, а также критерии установления персонального повышающего коэффициента определяются коллективным договором, локальным нормативным актом.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

4.1. Для работников организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). Размер выплаты не должен превышать 100% от должностного оклада.

4.1.2. 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 (или) объема дополнительной работы в абсолютном размере, но не должен превышать 100% от должностного оклада.

4.1.3. 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 (или) объема дополнительной работы в абсолютном размере, но не должен превышать 100% от должностного оклада.

4.1.4. 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 (или) объема дополнительной работы в абсолютном размере, не должен превышать 100% от должностного оклада. Доплата может производиться за счет средств бюджета и иной приносящей доход деятельности.

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

- заведование учебными кабинетами (лабораториями, музеями, библиотекой, спортивным залом) – 10 % (от должностного оклада, менее ставки - от учебной нагрузки);
- руководство методическими объединениями, научным обществом, цикловыми предметными комиссиями - 15% (от должностного оклада, менее ставки - от учебной нагрузки);
- руководство методическим советом - 15% (от должностного оклада, менее ставки - от учебной нагрузки);
- выполнение функций классного руководителя – 20% (от должностного оклада, менее ставки - от учебной нагрузки);
- проверка письменных работ обучающихся (выплата осуществляется от учебной нагрузки):
 - учителям начальных классов – 20%;
 - учителям русского языка и литературы – 20%;

- учителям математики – 20%;
- учителям физики, химии, биологии, экологии, истории, обществознания, права, иностранного языка, природоведения, астрономии, экономики – 10%;
- учителям географии, информатики – 5%;
- другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом до 50%:
- сопровождение обучающихся в учреждение, в котором проходят уроки технологии – 10%;
- сопровождение образовательного процесса проектной деятельностью – 10%;
- проведение внеклассной работы по предмету - 20%;
- кураторство классов СПО – 20%;
- работу в городском методическом совете – 15%;
- руководство группой по присмотру за учащимися начальных классов - 10%;
- подготовка, проведение и участие в проведении государственной итоговой аттестации – 10%;

4.1.6. Доплата за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.7. 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.

4.1.8. 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.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5. Выплаты стимулирующего характера,

премирование работников организации, условия их установления

5.1. Для работников организации могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за стаж работы в образовательной организации в размере до 20%;
 - за интенсивность, высокие результаты выполняемых работ выплата устанавливается в абсолютном размере;
 - единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ в процентном отношении к должностным окладам;
 - премии по итогам работы за месяц, квартал, год в размере до 130%;
- Конкретные размеры стимулирующих выплат за стаж работы в образовательной организации и молодым специалистам, работающим в организации, устанавливаются в

процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

Конкретные размеры стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты выполняемых работ, за выполнение функций классного руководства устанавливаются на основании показателей оценки эффективности деятельности работников организации согласно приложению № 1.

5.2. Надбавка за стаж работы в образовательных учреждениях осуществляется всем работникам.

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

Конкретный размер выплаты, вид выплаты (за стаж работы), период работы, который учитывается при определении стажа работы, устанавливаются коллективным договором, локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

В случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж 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.

5.3. Выплата единовременных премий работникам организации за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения при наличии средств в фонде оплаты труда.

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

- подготовки и проведения международных (70%), российских (50%), региональных (30%) мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- подготовки призеров олимпиад различного уровня (за каждого призера):
 - всероссийский - 70%;
 - региональный - 50%;
 - муниципальный - 20%.
- подготовки победителей олимпиад различного уровня (за каждого победителя):
 - всероссийский - 100%;
 - региональный - 70%;
 - муниципальный - 40%.
- подготовки объектов к учебному году - 30%;
- устранения последствий аварий – 30%.

5.4. При премировании по итогам работы за месяц, квартал, год учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда до 130% от должностного оклада:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда - 20%;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации - 20%;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период - 20%;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности - 20%;
- участие в инновационной деятельности - 50%.

Доплата может производиться за счет средств бюджета, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

5.5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах фонда оплаты труда в соответствии с положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат и премий работникам (Приложение №2). Установление объема выплат стимулирующего характера работникам организации осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и директору организации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов в соответствии с п. 3 настоящего Положения, компенсационных выплат.

Размер стоимости одного балла определяется по формуле:

$$A = B/C, \text{ где}$$

A - это стоимость 1 балла (в рублях)

B - остаток ФОТ, предусмотренный на выплату стимулирующего характера

C - общую сумму баллов по критериям всех работников.

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

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

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (ст. 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации.

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, начисляемая в соответствии со ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации. Компенсация работникам при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации в соответствии со ст. 181 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, отпускных, расчета при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников организации в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1 настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь может быть установлена в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет и т.д.); за многолетний и добросовестный труд; вступление в брак; рождение ребенка; смерть близкого родственника; на медикаменты; тяжелое материальное положение и иные непредвиденные обстоятельства.

Размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину должностного оклада, установленного на день ее выплаты.

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

6.4. 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. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников организаций

7.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных организаций установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

7.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных организаций (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются в соответствии с нормами, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

8. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час

8.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется:

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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

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

8.3. 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).

8.4. 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.

9. Определение фонда оплаты труда организации

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