

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПАРБИГСКАЯ ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА»**

Принято: -
На общем собрании
трудоого коллектива
протокол № 4
«07» 11 2019г.



Положение

о системе оплаты труда работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Парбигская детская музыкальная школа»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным актом и разработано с целью определения единого подхода к оплате труда работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Парбигская детская музыкальная школа» (МКОУДО «Парбигская ДМШ») (далее по тексту - организация) устанавливая:

- размеры должностных окладов;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.2. Оплата труда по общеотраслевым должностям руководителя, специалистов и служащих и общеотраслевым профессиям рабочих МКОУДО «Парбигская ДМШ» осуществляется в соответствии с:

- 1.2.1.** Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 1.2.2.** Федеральным законом 273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации».
- 1.2.3.** Приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».
- 1.2.4.** Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».
- 1.2.5.** Законом Томской области от 12 августа 2013 года N 149-ОЗ «Об образовании в Томской области».
- 1.2.6.** Постановлением Администрации Томской области от 17 августа 2009 года N 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а».
- 1.2.7.** Постановлением Администрации Томской области № 426а от 26.10.2012г «Об увеличении оплаты труда отдельных работников бюджетной сферы и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 24.01.2007 №8а».
- 1.2.8.** Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений».
- 1.2.9.** Постановлением Главы Бакcharского района от 11.02.2013г. №103 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Бакcharского района» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.
- 1.2.10.** Постановлением Администрации Бакcharского района от 01.03.2017 № 133 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в

- ведении Отдела образования Администрации Бакчарского района» и иными нормативными правовыми актами по оплате труда работников бюджетной сферы.
- 1.2.11.** Постановлением Администрации Бакчарского района от 01.02. 2019 № 87 «О внесении изменений в постановление Администрации Бакчарского района от 01.03.2017 № 133 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Отдела образования Администрации Бакчарского района».
- 1.2.12.** Постановлением Администрации Бакчарского района от 24.10. 2019 № 704 «О внесении изменений в постановление Администрации Бакчарского района от 01.03.2017 № 133 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Отдела образования Администрации Бакчарского района».
- 1.2.13.** Кроме того, работникам, выполняющим трудовую функцию по указанным должностям и профессиям, устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, при наличии соответствующих оснований.
- 1.3.** Обеспечение расходов на выплату заработной платы, осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в бюджетной смете МКОУДО «Парбигская ДМШ» Бакчарского района, на соответствующий финансовый год и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
- 1.4.** При установлении отдельным работникам размеров составных частей заработной платы необходимо руководствоваться абзацем 6 части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 1.5.** Условия оплаты труда работника, включая размеры оклада (должностной оклад) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 1.6.** Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
- 1.7.** Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Томской области.
- 1.8.** Оплата труда работников учреждения включает должностные оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты и надбавки стимулирующего характера и премии, и устанавливается в учреждении коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением.
- 1.9.** Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - государственных гарантий по оплате труда; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - мнения профсоюзов и директора учреждения.
- 1.10.** Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.
- 1.11.** С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего положения и доплаты и надбавки стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI.

II. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование общего фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год.

2.2. Фонд оплаты труда формируется из следующих источников:

- Средства местного бюджета;
- фонд оплаты труда на выплату надбавок педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории, специальные звания, начинающиеся со слова «Народный», «Заслуженный», молодым специалистам, предусмотренных Законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области».

2.3. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" и иными правовыми актами, устанавливаются должностные оклады в соответствии с **приложением №1** к настоящему Положению.

2.4. Размеры должностных окладов специалистов, должности которых отнесены к ПКГ должностей других отраслей (приложение N 2 к Положению), устанавливаются в соответствии с положениями о системах оплаты труда работников этих отраслей, утвержденными муниципальными правовыми актами.

III. Распределение фонда оплаты труда

3.1. Составляющими частями фонда оплаты труда учреждения являются базовый фонд оплаты труда и стимулирующий фонд оплаты труда.

3.2. В базовый фонд оплаты труда включаются выплаты по окладам, выплаты компенсационного характера, в том числе за дополнительные виды работ.

3.3. В стимулирующий фонд оплаты труда включается часть основного фонда оплаты труда, а также фонд оплаты труда на выплату надбавок педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории, специальные звания, начинающиеся со слова «Народный», «Заслуженный», молодым специалистам, предусмотренных Законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области».

IV. Должностные оклады

4.1. Размеры должностных окладов работников учреждения определяются в соответствии с постановлением Главы Бакчарского района от 19.12.2014 г. №891»О внесении изменений в постановление Администрации Бакчарского района № 103 от 11.02.2013 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Бакчарского района», методических рекомендаций по установлению системы оплаты труда в учреждениях Бакчарского района.

4.2. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

ПКГ должностей педагогических работников	
I квалификационный уровень:	
Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	10 145

2 квалификационный уровень:	
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	10 267
3 квалификационный уровень:	
Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	10 792
4 квалификационный уровень:	
Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	11 047
1 квалификационный уровень	11 481

11. Должностные оклады работникам организации по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", устанавливаются в следующих размерах:

№	Должности	Размер должностного оклада /рублей/
1	2	3
1)	Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь, охранник	5 899
2)	Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:	
1 квалификационный уровень	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, техник по труду, техник-программист	7 747
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	8136

уровень		
---------	--	--

12. Должностные оклады работникам организации по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

№	Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Размер оклада /рублей/
1)	1 разряд – гардеробщик, грузчик, истопник	5 627
2)	2 разряд – дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 807
3)	3 разряд - машинист (кочегар) котельной, оператор котельной, тракторист	8 008

4.4. Должностные оклады руководителя устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено данное учреждение.

III. Компенсационные выплаты

5.1. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплата за работу в ночное время;
- 6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 8) доплата за ведение делопроизводства;
- 9) выплата за обслуживание сайта учреждения;
- 10)
- 11) другие выплаты в соответствии с Положением о компенсационных выплатах.

5.2. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Установление компенсационной выплаты по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников коллективным договором и трудовым договором. До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательные учреждения могут руководствоваться Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и

тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 N 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которым всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

5.3. В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В МКОУДО «Парбигская ДМШ» каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

5.4. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5. Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 5.1. настоящего Положения, работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) за работу в сельской местности.

5.6. Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, определен в **приложении 1** к настоящему Положению.

5.7. Размеры компенсационных выплат, указанных в пункте 5.5 настоящего Положения, за один час работы устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором в пределах диапазонов, установленных **приложением № 2** к настоящему Положению.

5.8. Коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, устанавливаются на период учебного года иные компенсационные выплаты педагогическим работникам учреждения.

5.9. Компенсационные выплаты, указанные в пунктах 5.1. и 5.5. настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

VI. Стимулирующие выплаты

6.1. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- доплаты;
- персональные надбавки;
- надбавки педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории, специальные звания, имеющим квалификационные категории, специальные звания, начинающиеся со слова «Народный», «Заслуженный», молодым специалистам, предусмотренных Законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с критериями качества и набранным количеством баллов;
- выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- иные выплаты стимулирующего характера.

6.2. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работникам, занимающих должности, относящиеся к ПКГ должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования (далее – ПКГ должностей педагогических работников), в учреждениях реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, дополнительные общеобразовательные программы.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Конкретный размер и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором и не может превышать 6000 рублей.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

6.3. Работникам учреждения устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области» при наличии соответствующих оснований (молодые специалисты).

6.4. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

(в ред. Постановления Администрации Томской области от 30.12.2011 № 431а)

От 3 до 5 лет – 600 рублей;

От 5 до 10 лет – 800 рублей;

Свыше 10 лет – 1000 рублей.

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

(п.4.6. введен постановлением Администрации Томской области от 30.09.2011 №299а).

6.6. Педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:

1. за первую категорию – 1 350 руб.;

2. за высшую категорию – 2 025 руб.

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается пропорционально учебной нагрузке.

6.7. Работникам учреждения устанавливаются следующие премии:

1. премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;

2. премия за качество выполняемых работ;

3. премия за выполнение особо важных и срочных работ;

4. премия к профессиональным праздникам;

5. премия к юбилейным датам работников (50, 55, 60 лет).

6.8. Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением самостоятельно и устанавливается в локальном нормативном акте учреждения, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

1. высокие результаты и качество выполняемых работ;

2. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

3. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

4. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
5. участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
6. другие критерии, устанавливаемые локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором.

6.9. Система показателей и условия стимулирования педагогических работников разрабатывается учреждением самостоятельно и устанавливается в локальном нормативном акте учреждения по следующим критериям:

1. Профессиональная компетентность педагога.
2. Качество преподавательской деятельности педагога.
3. Качество воспитательной деятельности педагога.
4. Качество выполнения должностных обязанностей.

6.10. Должностной оклад и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый должностной оклад.

6.11. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.12. Стимулирующие выплаты выплачиваются только педагогам по основному месту работы.

6.13. Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии устанавливается приказом директора учреждения в порядке, установленном настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничены.

6.14. Работник, не проработавший полный расчетный период, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

6.15. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

VII. Материальная помощь

7.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

7.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

VIII. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютных размерах с учётом результатов работы Учреждения.

8.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом начальника Отдела образования Администрации Бакcharского района.

IX. Гарантии по оплате

9.1. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до утверждения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9.2. Заработная плата в месяц работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной величины минимальной заработной платы, установленной в Томской области.

9.3. В целях обеспечения установленных гарантий по оплате труда работников в случае, если заработная плата в месяц работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени

Х. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора Учреждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 07.11.2019г.

10.2. Положение действует до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы оплаты труда работников Учреждения.

**Принято на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от «07» ноября 2019г.**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

«ПАРБИГСКАЯ ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА»

Принято: На общем собрани трудового коллектива протокол № 1 «07» 11 2019г.	Утверждено: Директор А.В. Фролова пр. № 8 от «07» 11 2019г.
--	--

Положение о системе выплат компенсационного характера работникам

**муниципального казенного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Парбигская детская музыкальная школа»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе выплат компенсирующих доплат работникам МКОУДО «Парбигская ДМШ» (далее Положение) является локальным актом и разработано с целью определения единого подхода к порядку установления размера доплат, выплат компенсационного характера работникам, определяет порядок и условия компенсирующих выплат труда работников МКОУДО «Парбигская ДМШ») и устанавливает: наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом от 29.12.2012г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»,
- приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
- Законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»,
- постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений»,
- постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009г. №137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении ДОО ТО и о внесении изменений в Постановление Администрации Томской области от 27.04.2009г. 380а»,
- постановлением Администрации Бакчарского района от 11.02.2013г. №103 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Бакчарского района»,
- постановлением Администрации Бакчарского района от 01.03.2017 № 133 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении отдела образования Администрации Бакчарского района»;
- постановлением Администрации Бакчарского района от 01.02. 2019 № 87 «О внесении

изменений в постановление Администрации Бакcharского района от 01.03.2017 № 133 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Отдела образования Администрации Бакcharского района».

- постановлением Администрации Бакcharского района от 24.10. 2019 № 704 «О внесении изменений в постановление Администрации Бакcharского района от 01.03.2017 № 133 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Отдела образования Администрации Бакcharского района».

- постановлением Администрации Бакcharского района от 24.10. 2019 № 704 «О внесении изменений в постановление Администрации Бакcharского района от 01.03.2017 № 133 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Отдела образования Администрации Бакcharского района».

- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами г. Томска, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Средства фонда компенсационных выплат распределяются с учетом мнения коллектива общего собрания учреждения.

1.4. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей;

- совмещение и расширение зон обслуживания;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.5. Конкретный размер доплат определяется как в процентах к окладу (ставке) с учетом повышающих коэффициентов, так и в абсолютной сумме. Доплата в процентах производится от должностного или базового оклада.

1.6. Доплаты выплачиваются по приказу директора учреждения.

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

1.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются комиссией на основании данного Положения и Приложения к нему.

1.9. При выявлении случаев невыполнения пунктов доплат данного Положения директор по рекомендации комиссии имеет право отменить или сократить соответствующие доплаты сроком от одного месяца и до конца учебного года.

2. Виды выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды компенсационного характера:

№ п/п	Наименование должности работника	Виды компенсационных выплат	Размер и условия компенсационных выплат
1.			
1.1.	Работник учреждения	За делопроизводство	20%

1.2.	Работник учреждения	За профориентацию	20%	
1.3.	Работник учреждения	За обслуживание сайта	15%	
1.4.	Работник учреждения	За ведение электронного документооборота	15%	
1.5.	Работник учреждения	За интенсивность и напряженность выполняемых работ	15%	
1.6.	Работник учреждения	За расширение круга обязанностей, совмещение	10%	
1.7.	Работник учреждения	За организацию внеклассной работы по предмету: соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций, онлайн-олимпиад, онлайн-конкурсов, онлайн-конференций;	10%	
1.8.	Работник учреждения	За консультации и дополнительные занятия (в том числе онлайн) с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми	10%	

2.2. Установление доплат, обозначенных в п.1.1. и оформление приказом директора учреждения происходит на основании заключения комиссии по оценке условий труда с неблагоприятными условиями труда.

До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательное учреждение может руководствоваться Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

2.3. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

– работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

– работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжёлых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательное учреждение

руководствуется Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда, утверждёнными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 №579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утверждёнными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07. 10.1992 №611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

2.4. В соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 06.08.1990 №313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время», Приказом Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 №94 «Об утверждении Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения в новой редакции и перечня работников, которым устанавливаются доплаты за совмещение профессий» каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

2.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются настоящим локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников.

Приложение 1
к Положению
о системе оплаты труда работников
МКОУДО «Парбигская ДМШ»

Перечень
должностей работников, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в
сельской местности

1. Преподаватель.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

«ПАРБИГСКАЯ ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА»

<p>Принято: На общем собрани трудоового коллектива протокол № 1 «07» 11 2019г.</p>	 <p>Утверждено: Директор А.В. Фролова пр. № 8 от «07» 11 2019г.</p>
--	--

**Положение о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда
работникам
муниципального казенного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Парбигская детская музыкальная школа»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе:

- Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (в ред. 7 ноября 2011 г.);
- Закона РФ 273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закона Томской области от 12 августа 2013 № 149-03 «Об образовании в Томской области»;
- Постановления Администрации Томской области от 27 апреля 2009года № 80а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»
- Постановлением Администрации Томской области от 17 августа 2009 года N 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а»,
- Постановлением Администрации Томской области № 426а от 26.10.2012г «Об увеличении оплаты труда отдельных работников бюджетной сферы и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 24.01.2007 №8а»,
- Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов, служащих и общепрофессиональным профессиям рабочих областных государственных учреждений».
- Постановлением Главы Бакcharского района от 11.02.2013г. №103 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Бакcharского района».
- Постановлением Администрации Бакcharского района от 01.03.2017 № 133 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Отдела образования Администрации Бакcharского района».
- Постановлением Администрации Бакcharского района от 01.02. 2019 № 87 «О внесении изменений в постановление Администрации Бакcharского района от 01.03.2017 № 133 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений,

находящихся в ведении Отдела образования Администрации Бакчарского района».

- Постановлением Администрации Бакчарского района от 24.10. 2019 № 704 «О внесении изменений в постановление Администрации Бакчарского района от 01.03.2017 № 133 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Отдела образования Администрации Бакчарского района».
- 1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МКОУДО «Парбигская ДМШ» в повышении качества учебно-воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.
- 1.3. Настоящее Положение определяет:
- основные цели и задачи процесса распределения стимулирующих выплат;
 - виды стимулирующих выплат;
 - размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих выплат;
 - порядок распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности;
 - порядок уменьшения и снятия стимулирующих выплат.

II. Основные цели и задачи процесса распределения стимулирующих выплат

- 2.1. Цель:
Усиление материальной заинтересованности работников МКОУДО «Парбигская ДМШ» (далее Учреждение) в повышении качества образования, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач модернизации образования.
- 2.2. Основные задачи:
- создать механизм распределения стимулирующих выплат;
 - осуществить дифференциацию оплаты труда работников в соответствии с его качеством и результатами;
 - инициировать работников на использование инновационных технологий, совершенствование условий образовательного процесса, способствующих повышению качества образования;

III. Виды стимулирующих выплат

- 3.1. В целях поощрения работников в Учреждении применяются следующие виды материального стимулирования:
- надбавки;
 - доплаты;
 - премии.
- 3.2. Надбавки устанавливаются за достижения высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряжённость и другие качественные показатели труда конкретного работника, которые устанавливаются с учетом критериев и показателей, позволяющих оценить результативность профессиональной деятельности работников и качество их работы.
- 3.3. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника за время выполнения этой работы.
- 3.4. Премии выплачиваются:
- за достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
 - за многолетний и плодотворный труд в связи с юбилейными датами: 50 лет, 55 лет, 60 лет;
 - за качественное выполнение особо важных работ, оказывающие положительное влияние на имидж Учреждения.

IV. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

- 4.1. К надбавкам стимулирующего характера относятся:
- 4.1.1. ежемесячная надбавка педагогическим работникам - молодым специалистам;
- 4.1.2. ежемесячная надбавка руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР»;
- 4.1.3. ежемесячная надбавка руководящим работникам образовательного учреждения, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии

- соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- 4.1.4. ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) педагогическим работникам, в зависимости от общего стажа педагогической работы в размере:
- От 3 до 5 лет – 600 рублей;
 - От 5 до 10 лет – 800 рублей;
 - Свыше 10 лет – 1000 рублей.
- При нагрузке меньше 18 часов доплата за стаж устанавливается пропорционально отработанному времени.
- 4.1.5. ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера для работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников в размере не менее 33 %.
- 4.1.6. ежемесячная надбавка педагогическим работникам за квалификационную категорию в размере:
- за высшую категорию - 2025 рублей.
 - за первую категорию - 1350 рублей.
- 4.2. Доплаты стимулирующего характера за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, производятся ежемесячно и устанавливаются на учебный год или на время выполнения этой работы. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за результативность и качество трудовой деятельности устанавливаются с учетом критериев и показателей, позволяющих оценить результативность профессиональной деятельности работников и качество их работы (Приложение 1).
- 4.3. Премирование работников Учреждения производится:
- за достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
 - за многолетний и плодотворный труд в связи с юбилейными датами: 50 лет, 55 лет, 60 лет;
 - за качественное выполнение особо важных работ, оказывающие положительное влияние на имидж школы.
- 4.4. Размер премии за показатели качества выполняемых работ устанавливается по критериям для категорий работников, указанных в разделе VII настоящего Положения.
- 4.5. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории, специальные звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», молодым специалистам установлены статьей 35 Закона Томской области от 12.08.2013 № 149-03 «Об образовании в Томской области».
- 4.6. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера, указанной в п.4.1.7 данного положения. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Конкретный размер и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором и не может превышать 6000 рублей.

V. Порядок распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности

- 5.1. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.
- 5.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

- 5.3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в Учреждении приказом директора создается Комиссия, состоящая из методиста, профкома и директора. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором Учреждения и согласованного с председателем первичной профсоюзной организации Учреждения. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.
- 5.2. Работа с критериями и показателями оценок деятельности работников Учреждения проходит в несколько этапов:
1. Получение каждым работником Учреждения таблицы оценки качества деятельности, принятой на педагогическом совете и утвержденной приказом директора.
 2. Самооценка качества труда работника.
 3. На педагогическом совете каждый работник освещает свою деятельность с учетом определенного отрезка времени (одно полугодие). В подтверждении своих результатов демонстрирует коллективу портфолио.
 4. Комиссия по распределению выплат на основании заполненных таблиц оценок оформляет протокол на основании, которого издается приказ директора Учреждения об утверждении размера стимулирующих выплат.
- 5.3. Установление оценки деятельности работников Учреждения и суммы баллов производится два раза в год.
- 5.4. В основу установления надбавки за качество работы и результаты труда положена норма:
- каждому показателю соответствует определенное количество баллов;
 - выплата работнику Учреждения устанавливается на основе следующих расчетов:
 - высчитывается сумма баллов, полученных всеми работниками по всем показателям;
 - высчитывается стоимость одного балла в денежном выражении;
 - количество баллов, набранных конкретным работником, умножается на стоимость одного балла.
- 5.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно. Сумма выплат может изменяться в зависимости от фонда оплаты труда.
- 5.5. В случае несогласия работника с условиями стимулирования и премирования он имеет право обратиться в комиссию по распределению выплат.

IV. Порядок уменьшения и снятия стимулирующих выплат

- 6.1. Стимулирующие выплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на основании приказа директора Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета в случаях:
- некачественного выполнения работы, определённой при установлении стимулирующей выплаты, на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты, табель учёта рабочего времени и другие);
 - несвоевременного выполнения заданий;
 - нарушений трудовой дисциплины;
 - в связи с дисциплинарным взысканием.
- 6.2. В случае вынесения работнику Учреждения выговора (письменного) стимулирующие выплаты снимаются на срок до 3 месяцев. В случае письменного замечания стимулирующие выплаты снимаются на 1 месяц.
- 6.3. Приказы об установлении, снятии, изменении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников под их личную роспись в трёхдневный срок.

VII. Премии

- 7.1. Премирование работников Учреждения производится:
- за достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
 - за многолетний и плодотворный труд в связи с юбилейными датами: 50 лет, 55 лет, 60 лет;
 - за качественное выполнение особо важных работ, оказывающие положительное влияние на имидж школы.
- 7.2. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств фонда оплаты труда Учреждения. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств фонда оплаты труда работников Учреждения.

7.3. Порядок премирования:

7.3.1. Предложения по премированию предоставляются в комиссию администрации Учреждения.

7.3.2. Комиссия в составе: директор школы (председатель), методиста, заведующим хозяйством, представитель профкома обсуждает итоги деятельности работников согласно настоящего Положения. Результатом работы комиссии является список работников и перечень достижений и результатов в работы сотрудников Учреждения.

7.3.3. Директор Учреждения:

- устанавливает размер премий;
- издаёт приказ о премировании работников;

7.3.4. Директор Учреждения имеет право решить вопрос о премировании работников, выполняемых срочные, важные работы, не дожидаясь премиального периода.

7.4. Показатели премирования работников. Премирование работников производится по следующим показателям:

7.4.1. Педагогические работники премируются за:

- высокий уровень преподавания с использованием активных методов обучения, применение компьютерных технологий, технических средств обучения;
- активную работу с обучающимися по развитию у них навыков научно-исследовательской, творческой деятельности;
- своевременное и качественное планирование образовательного процесса;
- высокое качество знаний, навыков, умений обучающихся (по итогам контроля во всех его формах);
- результативное участие педагогов и детей в конкурсах, смотрах, соревнованиях и т.д.;
- организацию и проведение текущего ремонта Учреждения;
- за организацию и проведение работы по безопасности с обучающимися;
- за участие в мероприятиях, повышающих имидж Учреждения.

7.4.2. Работники Учреждения премируются за:

- организацию и проведение работы по охране труда;
- руководство профсоюзной организацией;
- организацию и проведение работы по охране труда и технике безопасности;
- организацию и проведение работы по противопожарной безопасности;
- помощь в выполнении работ по повышению безопасности образовательного процесса и улучшения имиджа Учреждения.

7.4.3. Учебно-вспомогательный персонал и технические исполнители премируются за:

- эффективность и качество выполняемых работ;
- эффективность работы по экономии электроэнергии, воды;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдения норм охраны труда и техники безопасности;
- оперативность в устранении аварийных ситуаций;
- подготовку Учреждения к новому учебному году, проведение текущего ремонта;
- сложность и напряженность труда учебно-вспомогательному персоналу и техническим исполнителям.

7.4.4. Методисты кроме общих оснований, премируются за:

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- эффективный контроль за ходом образовательного процесса;
- качественное и своевременное ведение аналитической, отчетной и иной документации;
- качественную подготовку Учреждения к новому учебному году;
- подготовку и создание условий к летней оздоровительной кампании;
- организацию и проведение текущих и капитальных ремонтов;
- за организацию мероприятий, повышающих имидж Учреждения;
- организацию и руководство реализацией комплексного проекта модернизации образования.

7.5. Единовременное премирование работников производится:

- за многолетний и плодотворный труд в связи с юбилейными датами: 50 лет, 55 лет, 60 лет.