

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 74
М.Ю.Ремизова_____

—
«31» августа 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 74

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

Постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 8 февраля 2016 г. N 463 "О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 N 1763 "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар";

Постановлением от 04.03.2015 г. № 1986 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар;

приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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";

постановлением от 10.06.2015 № 4552 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников

муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;

постановлением от 20.01.2015г. № 202 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 № 1763 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;

постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 21 ноября 2014г. № 8527 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014г. № 1763 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;

постановлением главы муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014 № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;

постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

Раздел I

Формирование фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар

1. Размер фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций для целей настоящей Методики формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город

Краснодар (далее - Методика), определяется исходя из утверждённого объёма субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, в части средств на осуществление отдельных государственных полномочий по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ.

Расчёт фонда оплаты труда общеобразовательной организации и его распределение производится 2 раза в год: на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

При определении доли фонда оплаты труда учитывается достижение значений показателей, определённых соглашением о предоставлении субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания."

Раздел II

Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций

2. Для поощрения руководителя муниципальной общеобразовательной организации формируется фонд стимулирования руководителя общеобразовательной организации.

Доля фонда стимулирования руководителя общеобразовательной организации в общем фонде оплаты труда определяется общеобразовательной организацией самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат на стимулирование руководителя общеобразовательной организации с учётом реальных потребностей.

При изменении в течение финансового года годового фонда стимулирования руководителя доля фонда корректируется.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, в том числе премирование руководителя организации, производятся на основании оценки деятельности организации за отчётный период в соответствии с установленными приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар показателями эффективности работы организации.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, в том числе премирование руководителя организации, устанавливаются приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

Руководителю организации может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в год и в связи с юбилеями (50, 55, 60 лет и т.д.).

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор департамента образования администрации

муниципального образования город Краснодар на основании письменного заявления."

Раздел III

Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

3. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

$ФОТ_0 = ФОТ_п + ФОТ_{пр}$, где:

ФОТ₀ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТ_п – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_{пр} – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

4. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения, локальные акты, регулирующие оплату труда общеобразовательного учреждения (положение об оплате труда) в пределах фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части:

$ФОТ_п = ФОТ_п(б) + ФОТ_п(с) + КВ$, где:

ФОТ_п – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ_{п(б)} – базовая часть ФОТ_п;

ФОТ_{п(с)} – стимулирующая часть ФОТ_п;

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

5. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

Виды работ, относящихся к неаудиторной деятельности учителя

№ п/п	Виды работ	Сумма или расчет оплаты в месяц, в рублях
1	Проверка письменных работ: - 1-4 классы -20% - русский язык, литература, математика- 20% - иностранный язык, физика, физика и астрономия, география и экология, химия, география, история, история и обществознание, обществознание, биология – 10%	от педагогической заработной платы
2	Изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий	до 3 000
3	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одарёнными детьми, с обучающимися получающими образование в форме самообразования и форме семейного образования	до 3 000
4	Заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);	до 3 000
5	Организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;	до 5 000
6	Предпрофильная подготовка, профориентация;	до 5 000
7	Руководство предметными комиссиями, методическими объединениями;	до 5 000
8	Ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;	до 10 000
9	Работа с молодыми специалистами (наставничество);	до 15 000
10	Организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;	2 000
11	Работа с родителями	до 10 000
12	Другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения). В том числе, связанные с введением федерального государственного стандарта.	До 5 000
13	Работа учителей, осуществляющих в 1-х - 5-х классах программу федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС)	до 15 000

14	Аттестация обучающихся, получающих образование в форме самообразования и форме семейного образования	до 3000
15	Применение дистанционных образовательных технологий	до 3000

6. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

$$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)} + \text{КВпр}, \text{ где:}$$

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

КВпр – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с Методикой.

Базовая часть оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающих коэффициентов.

Раздел IV

Порядок и условия оплаты труда

7. В учреждении с 1 октября 2015 года для служащих, работников учебно – вспомогательного персонала базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной
---------------------------	--

	платы, рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня»	4168
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих второго уровня»	4238
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих третьего уровня»	4663
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	4238
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	4796
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений»	6498

7.1. С 01.10.2015 г. по профессиональным квалификационным группам педагогических работников базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
1	2
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников направленности»	6723

7.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональной

квалификационной группе, образует новый оклад.

Размеры
повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам по занимаемым должностям работников муниципального образовательного учреждения

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Минимальные повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным уровням
1	2	3
1.	Должности служащих первого уровня	
1.1.	1 квалификационный уровень: делопроизводитель; секретарь–машинистка;	0,00
1.2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02
2.	Должности служащих второго уровня	
2.1.	1 квалификационный уровень: лаборант;	0,00
3.	Должности служащих третьего уровня	
3.1.	1 квалификационный уровень: бухгалтер; электроник; экономист (всех наименований);	0,00
3.2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
3.3.	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,1
3.4.	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,2

Должности педагогических работников

Минимальный размер базового оклада		
4.1.	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; организатор; социальный педагог;	0,08
4.2.	3 квалификационный уровень: педагог-психолог	0,09
4.3.	4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель-логопед (логопед)	0,10

8. С 1 сентября 2013 года в оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определённых постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад».

Базовые оклады профессий рабочих с 1 октября 2015 года составляют:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4097
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4168
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4238
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4309
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4381
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4520

7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4663
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4803

Перечень
профессий рабочих муниципального бюджетного образовательного
учреждения отрасли «Образование» муниципального образования город
Краснодар

Квалификацион- ный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1	2
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: дворник, курьер, подсобный рабочий, рабочий зеленого хозяйства, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений.
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов:
1	2
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.

9. Установление должностного оклада и компенсационных выплат

библиотечным работникам, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании город Краснодар.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

Раздел V

Определение стоимости педагогической услуги в общеобразовательном учреждении

10. Базовая часть фонда оплаты труда, включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, ФОТп(б) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведённых им учебных часов и численности учащихся в классах.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа», как основа расчёта стоимости педагогической услуги.

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя и на сумму расходов на выплату ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей, по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ} - \text{ДК}) \times 245}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365},$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчётное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

НВ – сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

ДК – сумма расходов на выплату ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

a_1 – количество учащихся в первых классах;

a_2 – количество учащихся во вторых классах;

a_3 – количество учащихся в третьих классах;

...
 a11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;
 в1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
 в2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
 в3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
 ...
 в11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

11. Учебный план разрабатывается самостоятельно каждым общеобразовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

12. Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных уставом в общеобразовательной организации (далее «Уставом»).

13. В случае если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

14. Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 2, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем – в два раза). Указанный коэффициент может быть определён общеобразовательным учреждением самостоятельно с учётом фактических условий.

15. Норматив подушевого финансирования на одного учащегося, установленный для сельских общеобразовательных учреждений, учитывает выплату за работу в сельской местности в размере 25% педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс при определении стоимости педагогической услуги.

Раздел VI

Расчёт окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

16. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = C_{\text{П}} \times H \times U_{\text{П}} \times K \times \Pi \times \Gamma + D_{\text{К}} \times \frac{U_{\text{П}}}{U_{\text{Н}}}, \text{ где:}$$

О – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе;

К – коэффициент перевода недельного учебного плана в месячный (рекомендуется коэффициент перевода – 4,2 (условное количество недель в месяце));

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый учреждением самостоятельно;

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

Дк – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

Ун – норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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".

Если педагогический работник, осуществляющий учебный процесс, ведёт несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

Коэффициент перевода недельного учебного плана в месячный может быть определён общеобразовательной организацией самостоятельно с учётом фактического количества учебных недель.

17. При определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учётом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад), ставка заработной платы конкретного педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается исходя из количества учащихся в каждой группе.

Коэффициент Г устанавливается в диапазоне от 1,0 до 2,0 (при делении классов на три группы в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении) или от 1,0 до 3,0 (при делении классов на три группы в соответствии с иными нормативными документами).

Конкретное значение коэффициента Г устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

18. Расчёт оклада педагогического работника, осуществляющего обучение учащихся на дому и индивидуальное обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках),

осуществляется исходя из списочного состава учащихся в классе (без учёта количества учащихся, обучающихся на дому и детских больницах (клиниках)).

Оклад педагогического работника, осуществляющего групповое обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках), рассчитывается исходя из количества учащихся в группе. Стоимость педагогической услуги в этом случае определяется с учётом коэффициента Г, который устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно в диапазоне от 1,0 до 6,0.

19. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

20. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогического персонала. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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" в размерах, установленных указанным приказом.

Раздел VII

Расчёт заработной платы руководителя, заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера общеобразовательной организации

21. Должностной оклад руководителей общеобразовательных организаций устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей организаций, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчётного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленного в соответствии с настоящей Методикой:

$$O_p = O_{срп} \times K + D_k, \text{ где:}$$

O_p – оклад руководителя общеобразовательной организации;

$O_{срп}$ – расчётный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей организаций;

D_k – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Устанавливаются следующие коэффициенты по группам оплаты труда:

1 группа – коэффициент 2,2 (при численности учащихся более 1000 человек);

2 группа – коэффициент 2,0 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

3 группа – коэффициент 1,9 (при численности учащихся от 201 до 500 человек);

4 группа – коэффициент 1,7 (при численности учащихся до 200 человек).

Оклады заместителя руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера устанавливаются в размере 90 % от оклада руководителя, (без учёта ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей).

В должностной оклад заместителя руководителя (за исключением заместителей директора по административно-хозяйственной и финансово-экономической работе) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Раздел VIII

Гарантии по оплате труда

22. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с муниципальными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, положением об оплате труда работников образовательного учреждения, принятым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

23. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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" в размерах, установленных указанным приказом.

24. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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", требуется письменное согласие работника.

25. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с Положением.

26. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

27. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т. ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

28. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

29. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера труда.

30. Оплата работников Учреждения, занятых по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

31. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится

накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата выплачивается 08 и 23 числа каждого месяца перечис4

32. Расчетные листы бухгалтерия Учреждения выдает работникам персонально при выдаче заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

33. Форма расчетного листа:

Лицевой счет за _____ месяц _____ года				
МБОУ СОШ № 74				
_____		_____		
(№ л/с)	(ФИО)			
дата приема: _____			отработано: дней ____	
часов _____				
сумма льгот: _____			сумма льгот с нач. года:	

должность: _____		бюджет		
разряд: _____		оклад _____		оклад по дням _____
Итого: _____				
Начисления	дн/час	сумма	удержания	сумма
Итого начислено:		удержано:		
К ВЫПЛАТЕ:		Сумма в след. месяц:		
с _____ : совокупный доход		облагаемый доход		
по _____ : НДФЛ		пенсионный налог		

Начисления и удержания производятся по кодам и наименованиям согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Раздел IX

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

34. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

Конкретный размер стимулирующей части определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

35. Выплаты стимулирующего характера производятся за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

36. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премии по итогам работы;
- премии за качество выполняемых работ.

37. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на период установления квалификационной категории.

38. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организаций в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5 %;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 %;
- при выслуге лет от 10 лет – 15 %.

39. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почётное звание при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности.

Повышающий коэффициент – 0,075 устанавливается за почётное звание «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель Кубани», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Кубани», «Заслуженный работник физической культуры, «Народный учитель».

40. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

41. Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат.

42. Критерии и показатели для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

№ п/п	Наименование должности	Основание для установления доплат	Размер доплат
1	Заместители директора: по воспитательной работе, по учебно-воспитательной работе, по учебно-методической работе, заведующий библиотекой	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	
		Стабильно высокие показатели результативности работы	до 20 000
		Разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом)	до 20 000
		Создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок	до 10 000
		Создание и применение в работе достижений науки, передовых методов труда	до 15 000
		Выполнение особо важных работ	до 20 000
		Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	до 15 000
		Сложность выполняемой работы	до 15 000
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 20 000	
2	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	
		Стабильно высокие показатели результативности работы	до 10 000
		Выполнение особо важных работ	до 15 000
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 20 000
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 10 000
		Сложность выполняемой работы	до 15 000
			Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей
3	Заместитель директора по финансово-экономической работе	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	
		Выполнение особо важных работ	до 20 000
		Стабильно высокие показатели результативности работы	до 20 000
	Главный бухгалтер	Высококачественное предоставление отчетности	до 20 000
		Сложность выполняемой работы	до 15 000
		Внедрение новых эффективных программ, методик	до 20 000

		Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 20 000
4	Педагогические работники (учителя)	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	
		Высокие индивидуальные достижения обучающихся.	до 20 000
		Разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения, издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и др.	до 15 000
		Развитие научно-познавательной деятельности учеников.	до 15 000
		Осуществление индивидуального подхода к ученику.	до 10 000
		Осуществление научно-методического или практического проекта.	до 10 000
		Высокие академические и творческие достижения	до 15 000
		Организация интересного, познавательного досуга учащихся.	до 10 000
		Подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	До 20 000
		Участие в инновационной деятельности, углублённого и расширенного изучения предметов.	до 15 000
		Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	до 10 000
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, посещение музеев и театров и т.п.).	До 10 000
		Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).	До 10 000
		Образцовое содержание кабинета.	до 10 000
		Стабильно высокие показатели результативности работы	до 20 000
Выполнение особо важных работ	до 20 000		
		Молодому специалисту	до 10 000
		Классное руководство в 1-11 классах	2000
		Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 20000
5	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Педагог-психолог Учитель-логопед Социальный педагог	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	
		Стабильно высокие показатели результативности работы	до 15 000
		Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	до 10 000
		Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	до 10 000
		Оформление тематических выставок	до 10 000
		Внедрение новых эффективных программ, методик	до 10 000

	Педагог-организатор Педагог дополнительного образования Библиотекарь.	Выполнение особо важных работ	до 15 000
		Сложность выполняемой работы	до 10 000
		Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 20 000
		Работа с детьми физкультурно-спортивной направленности в дневное, в вечернее и каникулярное время в спортивных залах	до 15 000
6	Бухгалтер, электроник, секретарь- машинистка, делопроизводит ель, лаборант, специалист по охране труда	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	
		Стабильно высокие показатели результативности работы	до 15 000
		Внедрение новых эффективных программ, методик	до 15 000
		Сложность выполняемой работы	до 15 000
		Выполнение особо важных работ	до 20 000
		Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 20 000
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений, дворник, слесарь – электрик по ремонту электрооборудов ания.	Выполнение особо важных работ	до 15 000
		Сложность выполняемой работы	до 10 000
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 10 000
		Стабильно высокие показатели результативности работы	до 20 000
		Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 20 000

«Классным руководителям выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство, не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

Деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство,

установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с чем выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы и учитывается при всех налоговых и социальных вычетах и выплатах при нетрудоспособности.

Остальные вопросы, связанные с выплатой ежемесячного вознаграждения за классное руководство, регулируются внутренними локальными актами школы

43. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах средств, направленных учреждением на оплату труда.

44. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию и выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчинённым руководителю непосредственно - по представлению руководителя учреждения;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчинённым заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

45. Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) дневных общеобразовательных учреждений в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере:

2000 рублей – заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе.

1000 рублей – социальному педагогу, педагогу – психологу.

Педагогическим работникам, выполняющим объём работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, расчёт доплат производится пропорционально учебной нагрузке и (или) отработанному времени.

Лицам, работающим по совместительству, расчёт доплат производится пропорционально отработанному времени по совместительству.

Предельный размер доплаты за организацию работы по профилактике наркомании, выплачиваемой одному педагогическому работнику в одном учреждении, не может превышать вышеуказанных размеров доплат.

46. Из стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 25 марта 2014 г. № 1732 "О денежной выплате для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар" отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации города Краснодара, установлена стимулирующая денежная выплата в размере 3000 рублей в месяц.

Перечень отдельных категорий работников:

1. педагогический персонал (учителя);
2. педагогический персонал, не связанный с учебным процессом: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
3. Обслуживающий персонал (дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтёр), уборщик служебных помещений).

Выплата носит дополнительный характер. Производится пропорционально рабочей нагрузке и отработанному времени по основному месту работы работника и по основной должности. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

47. В Учреждении устанавливаются следующие виды премий:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за продолжительную и безупречную работу в связи с юбилейной датой (50 лет и далее через каждые пять лет со дня рождения);
- премия в связи с профессиональным праздником «День учителя» выплачивается работникам одновременно.

48. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий; Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

49. Премия за качество выполняемых работ выплачивается одновременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

50. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Раздел X

Перечень выплат компенсационного характера

51. Оплата труда работников в Учреждении, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам в МБОУ и МУ;

за работу в ночное время;
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
за сверхурочную работу.

52. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

53. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

54. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

55. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

56. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

57. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 20%.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

58. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

59. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

60. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

61. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договорам, соглашениям, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

62. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

Раздел XI

Материальная помощь

63. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

64. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2020 года.

Согласовано
председатель управляющего совета
_____ С.В.Чепелев

Мнение профсоюзной организации учтено:
Председатель профсоюзного комитета
_____ Пшеничная Н.А.