**Администрация**

**Белозерского муниципального округа**

**Курганской области**

##### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| от «30» сентября 2022 года №236  с. Белозерское |  |

Об утверждении Положения об отраслевой системе

оплаты труда работников муниципальных

образовательных учреждений сферы культуры, подведомственных

Администрации Белозерского муниципального округа

В целях упорядочения оплаты труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений сферы культуры, подведомственных Администрации Белозерского муниципального округа, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», с Постановлением Правительства Курганской области от 29 декабря 2017 года № 526 «О внесении изменений в постановление Правительства Курганской области от 9 августа 2011 года № 376 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, подведомственных Управлению культуры Курганской области», Администрация Белозерского муниципального округа

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений сферы культуры, подведомственных Администрации Белозерского муниципального округа, согласно приложению к настоящему постановлению.
2. **Признать утратившими силу следующие постановления Администрации Белозерского района:**

**- от 29 января 2018 года № 55 «Об утверждении Положения по отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры Администрации Белозерского района»;**

**- от 21 февраля 2022 года № 106 «О внесении изменений в постановление Администрации Белозерского района от 29 января 2018 года № 55 «Об утверждении Положения по отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры Администрации Белозерского района».**

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 октября 2022 года.

4. Разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации Белозерского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя первого заместителя Главы Белозерского муниципального округа, начальника управления социальной политики.

Глава

Белозерского муниципального округа А.В. Завьялов

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение  к постановлению Администрации Белозерского муниципального округа  от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 года №\_\_\_  «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений сферы культуры, подведомственных Администрации Белозерского муниципального округа» |

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений сферы культуры, подведомственных Администрации Белозерского муниципального округа

**Раздел I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений сферы культуры, подведомственных Администрации Белозерского муниципального округа (далее - Положение), определяет порядок и условия формирования фонда оплаты труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений сферы культуры, подведомственных Администрации Белозерского муниципального округа (далее - образовательные организации), и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Курганской области от 29 декабря 2017 года № 526 «О внесении изменений в постановление Правительства Курганской области от 9 августа 2011 года № 376 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, подведомственных Управлению культуры Курганской области».

2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей, заместителей руководителей (далее - работники) образовательных учреждений сферы культуры, подведомственных Администрации Белозерского муниципального округа (далее - образовательные организации).

3. Порядок и условия оплаты труда в образовательных организациях по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих определяются в соответствии с постановлением Администрации Белозерского муниципального округа от 7 сентября 2022 года № 160 «Об утверждении Примерного положения об отраслевой системе оплаты труда работников органов местного самоуправления, муниципальных учреждений Белозерского муниципального округа по отраслевым должностям служащих и профессиям рабочих».

4. Оплата труда в образовательных организациях по должностям работников культуры, искусства и кинематографии определяется в соответствии с нормативным правовым актом, регулирующим вопросы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии.

5. Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курганской области, Белозерского района.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

8. Заработная плата, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением по отраслевой системе оплаты труда (без учета премий), не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой до его принятия, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**Раздел II. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации**

9.Фонд оплаты труда работников образовательной организации состоит из базовой и стимулирующей частей:

ФОТ = ФОТб + Фс, где:

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

Фс - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации, размер которой предусматривается в размере не менее 18 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

10. Базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

ФОТб = До + Дк, где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

До - должностные оклады работников образовательной организации в рамках штатного расписания;

Дк - компенсационные выплаты, предусмотренные [разделом V](file:///C:\Users\Курлова_М_Ю\Documents\Отраслевая%20ДШИ\ПРАВИТЕЛЬСТВО%20КУРГАНСКОЙ%20ОБЛАСТИ.docx#Par221) настоящего Положения.

**Раздел III. Порядок определения размера должностного оклада**

**работников образовательной организации**

11. Размеры должностных окладов педагогических работников организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационному уровню согласно таблице 1.

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень | Должностной оклад  (рубль) |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | 6000 рублей |

12. Отнесение должностей к ПКГ и квалификационным уровням производится в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

**Раздел IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

**§ 1. Виды и порядок установления размера стимулирующих выплат**

13. В целях поощрения работников образовательной организации за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу;

- стимулирующая выплата за квалификационную категорию;

- стимулирующая выплата за выслугу лет;

- стимулирующая выплата за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

14. Стимулирующие выплаты применяются к должностному окладу по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.

Применение стимулирующей выплаты к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Стимулирующие выплаты при применении складываются между собой.

15. Размер стимулирующей выплаты к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада на коэффициент стимулирующей выплаты.

16. Установление стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих выплат руководителю образовательной организации, осуществляется по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

17. Порядок осуществления стимулирующих выплат устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

18. Виды стимулирующих выплат, порядок и условия их установления руководителям образовательных организаций определяются в соответствии с § 2 раздела VII Положения.

**§ 2. Персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу**

19. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

20. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается в размере до 5,0 на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

21. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размере принимается персонально в отношении конкретного работника в соответствии с критериями, определенными локальным нормативным актом образовательной организации.

**§ 3. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию**

22. С целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности работникам образовательной организации устанавливается стимулирующая выплата за квалификационную категорию в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

20 процентов - при наличии высшей квалификационной категории;

15 процентов - при наличии первой квалификационной категории.

**§ 4. Стимулирующая выплата за выслугу лет**

23. Работникам образовательной организации устанавливается стимулирующая выплата за выслугу лет в образовательных организациях в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

1) работникам учебно-вспомогательного персонала и педагогическим работникам:

при выслуге от 1 года до 3 лет - 5 процентов,

при выслуге от 3 до 5 лет - 10 процентов,

при выслуге от 5 до 10 лет - 15 процентов,

при выслуге от 10 до 15 лет - 20 процентов,

при выслуге от 15 до 20 лет – 25 процентов

при выслуге свыше 20 лет - 30 процентов.

**§ 5. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ**

24. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам образовательной организации, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

30% процентов от должностного оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

20% процентов от должностного оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Российской федерации о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный».

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

**§ 6. Премиальные выплаты по итогам работы**

25. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации осуществляются премиальные выплаты по итогам работы:

- за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, год);

- за выполнение особо важных и срочных заданий;

- за интенсивность и высокие результаты работы.

26. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

заместителям руководителя образовательной организации и иным работникам, подчиненным непосредственно руководителю образовательной организации, по решению руководителя образовательной организации.

27. Порядок принятия решения об осуществлении премиальных выплат по итогам работы и определения конкретного размера указанных выплат устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

28. Заместителю руководителя образовательной организации в период исполнения им обязанностей руководителя образовательной организации премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом VII Положения.

29. Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

30. При определении размера премиальной выплаты по итогам работы за определенный период учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательной организации;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- качественная подготовка и своевременное представление отчетности.

31. Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда за соответствующий период. Конкретный размер премиальной выплаты может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальная выплата по итогам работы за определенный период не ограничена.

32. Премиальная выплата по итогам работы за выполнение особо важных и срочных заданий выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных заданий с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

33. Премиальная выплата по итогам работы за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательной организации).

34. Размер премиальной выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных заданий, за интенсивность и высокие результаты работы) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премиальная выплата по итогам работы за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

**Раздел V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

35. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

36. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) Белозерского муниципального округа применяется в размере 0,15 к общей сумме начисленной заработной платы.

37. 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.

38. 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.

39. 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.

40. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации или трудовым договором.

41. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

42. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором и составляет не менее 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

43. Руководителям и специалистам организаций, расположенных в сельской местности должностные оклады увеличиваются на 25 процентов за работу в сельской местности.

**Раздел VI. Особенности оплаты труда работников образовательных организаций**

44. Оплата часов преподавательской работы работников образовательных организаций рассчитывается:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Чпмш = | (О+Оx(С+З+К)+О+П) | xVн, где |
| Нрв |

Чпмш - заработная плата за часы преподавательской работы в музыкальных (школах искусств, художественных школах);

О - должностной оклад;

С - стимулирующая выплата за выслугу лет;

3 - стимулирующая выплата за качество выполняемых работ;

К - стимулирующая выплата за квалификационную категорию;

П - персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

Нрв - норма рабочего времени для преподавателей - 18 часов в неделю (72 часа в месяц);

для концертмейстеров - 24 часа в неделю (96 часов в месяц);

Vн - объем учебной нагрузки в неделю (месяц).

**Раздел VII. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации, заместителей руководителя образовательной организации**

**§ 1. Определение должностного оклада**

45. Заработная плата руководителя образовательной организации, заместителей руководителя образовательной организации состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

46. Оплата труда руководителя образовательной организации за счет всех источников финансирования устанавливается на уровне не более 80 процентов от заработной платы руководителя органа исполнительной власти Белозерского района Курганской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательной организации.

47. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», с учетом настоящего Положения.

48. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается в зависимости от типа и численности работников образовательной организации в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тип образовательной организации | Численность работников образовательной организации (штатная численность) | |
| до 40 | от 40 до 80 |
| Организация дополнительного образования | 15000 рублей | 17000 рублей |

49. Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

50. Предельный уровень среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников организации устанавливается:

- руководителю организации – до 1,7;

- заместителю – до 1,4.

**§ 2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

**руководителю образовательной организации**

51. Руководителю образовательной организации устанавливается повышающий коэффициент, учитывающий специфику образовательной организации, к должностному окладу по результатам деятельности образовательной организации за предыдущий год (далее - повышающий коэффициент, учитывающий специфику образовательной организации).

52. Повышающий коэффициент, учитывающий специфику образовательной организации, устанавливается в соответствии со следующими показателями, характеризующими специфику образовательной организации:

- численность обучающихся;

- доля выпускников образовательной организации, продолживших обучение или трудоустроившихся по специальности;

- наличие среди обучающихся лауреатов региональных конкурсов;

- наличие среди обучающихся лауреатов международных, всероссийских конкурсов;

- доля педагогических работников образовательной организации, имеющих первую и высшую квалификационные категории, в общем количестве педагогических работников образовательной организации;

- количество мероприятий научно-методического характера, проведенных образовательной организацией и методических изданий образовательной организации;

- количество экспертиз, проведенных для аттестации педагогических работников.

Размер выплат по повышающему коэффициенту, учитывающему специфику образовательной организации, определяется путем умножения должностного оклада на повышающий коэффициент, устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

53. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику образовательной организации, приведены в таблице 3.

Таблица 3

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель, характеризующий специфику образовательной организации | Единица измерения | Количественный показатель;  размер повышающего коэффициента | | | |
| Численность обучающихся | Человек | до 200 | | более 200 | |
| Единица | 0,1 | | 0,2 | |
| Доля выпускников образовательной организации, продолживших обучение или трудоустроившихся по специальности | Процент | 7,6 | | Более 7,6 | |
| Единица | 0,1 | | 0,2 | |
| Наличие среди обучающихся лауреатов региональных конкурсов | Человек (коллектив) | 1 и более | | | |
| Единица | 0,1 | | | |
| Наличие среди обучающихся лауреатов международных, всероссийских конкурсов | Человек (коллектив) | до5 | от 5 до 10 | от 10  до 20 | более 20 |
| Единица | 0,1 | 0,2 | 0,3 | 0,4 |
| Доля педагогических работников образовательной организации, имеющих первую и высшую квалификационные категории, в общем количестве педагогических работников образовательной организации | Процент | от 20 до 60 | | более 60 | |
| Единица | 0,1 | | 0,2 | |
| Количество мероприятий научно- методического характера, проведенных образовательной организацией и методических изданий образовательной организации | Единица | до 5 | от 5 до 10 | от 10 до 15 | свыше 15 |
| Единица | 0,1 | 0,2 | 0,3 | 0,4 |
| Количество экспертиз, проведенных для аттестации педагогических работников | Единица | до 100 | | свыше 100 | |
| Единица | 0,1 | | 0,2 | |

54. Руководителям образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации дополнительных предпрофессиональных программ, устанавливается повышающий коэффициент 0,1.

55. Руководителям образовательных организаций, которым присвоены ученая степень, почетное звание, соответствующие профилю деятельности образовательной организации, устанавливается стимулирующая выплата за качество выполняемых работ в следующих размерах:

- 30 процентов от должностного оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

- 20 процентов от должностного оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный».

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

56. Руководителям образовательных организаций устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за эффективность приносящей доход деятельности образовательной организации в размере 2 процента от суммы дохода, полученного образовательной организацией от иной приносящей доход деятельности.

57. Руководителям образовательных организаций устанавливается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 1,0 должностного оклада в год в пределах фонда оплаты труда.

58. Руководителям образовательных организаций по согласованию с учредителем могут устанавливаться премиальные выплаты:

- по итогам работы образовательной организации за год;

- за выполнение особо важных заданий.

Премиальные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательной организации по приказу Администрации Белозерского муниципального округа.

59. Премиальная выплата руководителю образовательной организации по итогам работы образовательной организации за год выплачивается на основании отчета о деятельности образовательной организации, представляемого в Администрации Белозерского муниципального округа не позднее 1 февраля года, следующего за отчетным. Отчет о деятельности образовательной организации включает сведения по следующим направлениям:

-эффективность финансово-экономической и хозяйственной деятельности образовательной организации;

- уровень исполнительской дисциплины;

- эффективность работы с кадрами и обучающимися.

60. Критерии и методика оценки эффективности деятельности образовательной организации за отчетный год на основании сведений отчета о деятельности образовательной организации и порядок осуществления премиальной выплаты руководителю образовательной организации по итогам работы образовательной организации за год устанавливаются приказом Администрации Белозерского муниципального округа.

61. Размер премиальной выплаты руководителю образовательной организации по итогам работы образовательной организации за год составляет до 1,0 должностного оклада руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда.

62. Премиальная выплата руководителю образовательной организации за выполнение особо важных заданий выплачивается в случае своевременного и качественного выполнения поручений Администрации Белозерского муниципального округа.

63. Премиальная выплата руководителю образовательной организации за выполнение особо важных заданий может выплачиваться в пределах календарного года неоднократно в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

64. Порядок и условия установления стимулирующих выплат заместителям руководителя осуществляются в соответствии с разделом IV Положения.

65. Выплаты компенсационного характера руководителю образовательной организации, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом V Положения.

Управляющий делами,

начальник управления делами Н.П. Лифинцев

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |