

УТВЕРЖДАЮ

СОГЛАСОВАНО

Руководитель Шлыков Николай
Петрович

Председатель первичной
профсоюзной организации
Солонко Дмитрий
Александрович



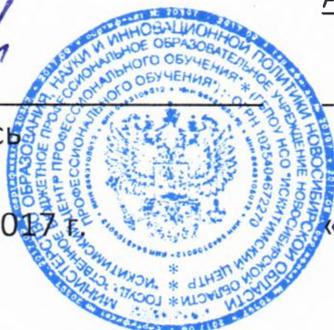
подпись



подпись

«30» 08 2017 г.

«30» 08 2017 г.



**Положение о системе оплаты труда работников
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Новосибирской области «Искитимский центр
профессионального образования»**

I. Общие положения

1.1 Настоящее положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Искитимский центр профессионального обучения» (далее - Учреждения) разработано в соответствии с:

➤ Областным отраслевым тарифным соглашением по учреждению Новосибирской области находящимся в ведении министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области, на 2017-2019 годы (далее Отраслевое соглашение),

➤ Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Губернатора Новосибирской области от 28 января 2006 г. №20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Новосибирской области»

Которое принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и принимается при определении размера оплаты труда работников Учреждения.

1.2 Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда

1.3 Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год, определенного с учетом

1.3.1 Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ), и его размер доводится своевременно в письменном виде до руководителя Учреждения Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем собственника имущества).

Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, виды и размер компенсационных выплат) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- на учебный год - до 1 сентября;
- при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

Тарификационный список педагогического персонала, обучающего на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, два раза в год - при обучении детей в больнице, в санатории и др.

1.4 Конкретные условия оплаты труда работника определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда Учреждения.

1.5 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.6 Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области. Заработная плата работника, не полностью отработавшего норму рабочего времени и/или не полностью выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность), не должна быть ниже заработной платы установленной абзацем 1 данного пункта рассчитанной пропорционально отработанному времени и/или выполненному объему работы.

По Новосибирской области уровень соотношения средней заработной платы педагогов (педагог-организатор, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, педагог-психолог), преподавателей (в т.ч. тренер – преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности) и мастеров производственного обучения, полностью отработавших норму рабочего времени, выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) с учетом выполнения качественных показателей деятельности

1.7. Средний размер заработной платы педагогов (педагог-организатор, социальный педагог, педагог- библиотекарь, педагог дополнительного образования, педагог-психолог), преподавателей (в т.ч. тренер-преподаватель,

преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности) и мастеров производственного обучения, полностью отработавших норму рабочего времени, выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) с учетом выполнения качественных показателей деятельности, не должен быть ниже 95% среднемесячной номинальной начисленной заработной платы одного работника предприятий и организаций Новосибирской области.

1.8 Размер заработной платы руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждений к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения.

1.9 Среднемесячная начисленная заработная плата руководителя Учреждения с учетом вознаграждения от дохода, полученного от предпринимательской деятельности, без учета индивидуальной надбавки, установленной в соответствии с постановлением главы администрации Новосибирской области от 25 февраля 2004 г. № 96 «О порядке установления индивидуальных надбавок руководителям государственных унитарных предприятий Новосибирской области, руководителям государственных учреждений Новосибирской области», не должна превышать среднемесячную начисленную заработную плату работников Учреждения в 3 раза.

В расчет среднемесячной заработной платы работников учреждения не включается заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

Работники Учреждения, работающие на условиях неполного рабочего дня (в том числе внешние совместители) при определении среднемесячной численности работников Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

1.10 В случае, если учреждению в соответствии с учредительными документами предоставлено право осуществлять деятельность, приносящий доход, размер выплат стимулирующего характера, в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, руководителю Учреждения не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам более, чем на 30%. Порядок и условия установления размера вознаграждения руководителю Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности определяются Министерством.

1.11 Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения начисляется в пределах установленного норматива расходов на оплату труда руководителя Учреждения.

Указанный норматив рассчитывает с учетом

- ✓ Численности заместителей руководителя учреждения
- ✓ Ограничения выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру
- ✓ Кратности среднемесячной заработной платы руководителя к средней заработной плате работников Учреждения.

1.11 Численность заместителей Учреждения согласно Отраслевому положению устанавливается до 3 единиц

1.12 Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

1.13 Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и направленных учреждением на оплату труда работников.

1.14 Оплата труда работников, работающих на почасовой оплате труда в Учреждении в соответствии с Постановлением Губернатора Новосибирской области от 15 февраля 2005 г. №81 «О часовой оплате труда»

1.15 Использование средств, получаемых от приносящей доход деятельности, регулируется Положением, министерством образования Новосибирской области

II. Система оплаты труда

2.1 Оплата труда работников учреждений включает:

- ✓ Должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
- ✓ Выплаты компенсационного характера;
- ✓ Выплаты стимулирующего характера;

2.2 Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей определяется согласно Отраслевому положению.

2.2.1 При определении суммы баллов контингент обучающихся образовательных учреждений определяется:

По профессиональному образованию - по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев – по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год

По образованию по основным общеобразовательным адаптированным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – по списочному составу с 1 января.

2.2.2 Типы (виды) образовательных учреждений по группам в зависимости от количества баллов согласно Отраслевому положению

2.3 Размеры должностных окладов определяются Отраслевым положением и Постановлением Губернатора Новосибирской области от 31 августа 2007 г. №341

2.4 . Размер должностного оклада устанавливается в трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем учреждения.

2.5 Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работнику производится:

- при повышении и (или) индексации должностных окладов работников учреждений, финансируемых из областного бюджета Новосибирской области, в соответствии с нормативными правовыми актами Новосибирской области;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

2.6 При изменении размера должностного оклада (оклада) работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

2.7 Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. При соблюдении законов РФ

III. Виды выплат компенсационного характера и иных выплат

3.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников

3.2 К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

✓ Работа в сельской местности – руководителям и специалистам Учреждения – 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы) из расчета оплаты по должностному окладу;

✓ Работу в ночное время в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)

✓ Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работы

✓ Работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

✓ Сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой;

✓ Оплата труда работников, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере согласно со статьей 372 Трудового кодекса РФ

✓ Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам (для лиц с ОВЗ и инвалидов) 20% из расчёта оплаты по должностному окладу

✓ Педагогическим работникам в группах с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей 20% из расчёта оплаты по должностному окладу

3.3 Размеры выплат компенсационного характера не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и данным Положением.

3.4 Работникам образовательных учреждений за выполнение работ, не предусмотренных УКС (Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. №761 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), но непосредственно связанных с образовательным процессом, в тарификационном списке, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя, устанавливаются доплаты, осуществляемые из специальной части оплаты труда:

✓ за руководство цикловой (предметной) комиссией – от 15% до 45% к должностному окладу по основной должности в зависимости от направленности деятельности цикловой комиссии, численного состава преподавателей и совместителей;

✓ За проверку письменных работ – доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада работника в зависимости от предмета, количества учебных часов и наполняемости класса (пропорционально количеству обучающихся с учетом действующих норм СанПиН) - от 5 до 10%

✓ за классное руководство (кураторство) учебной группой – от 40 руб. 00 коп. до 50 руб. 00 коп. за каждого обучающегося (студента) в зависимости от вида курируемых обучающихся (студентов) - новый набор, второй и третий курсы, выпускные курсы.

✓ Заведование кабинетами (мастерскими) – доплата устанавливается от оклада работника (с учетом квалификационной категории) – 5% за кабинет или 10% за лабораторию (мастерскую, участком УПМ)

✓ Методическая работа – доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада работника (с учетом квалификационной категории) - 5%

✓ За выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку – доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада работника (с учетом квалификационной категории) с учетом объема работы (согласно приложениям 1-7 к настоящему положению):

- Кружковую работу

- Индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися
- за организацию и проведение олимпиад
- за организацию и проведение соревнований
- за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ
- другую педагогическую деятельность

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, данным Положением.

3.5 Районный коэффициент 1,25 устанавливается на все виды выплаты

3.6 Компенсация расходов работникам, имеющим разъездной характер работы осуществляется по предъявленным работником документам в размере, порядке и на условиях, установленных коллективным договором

3.7 Надбавка руководителям учреждений их заместителям и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию устанавливается в размере от 9% до 18% от должностного оклада

IV Выплаты стимулирующего характера

4.1 Стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.2 Порядок размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам установлены в:

- Приложение 1 – заместители руководителя, главный бухгалтер
- Приложение 2 – руководители структурных подразделений
- Приложение 3 – Педагогические работники
- Приложение 4 – Специалисты
- Приложение 5 – Учебно-вспомогательный персонал
- Приложение 6 – Работники общежития
- Приложение 7 – Рабочие

4.3 Размер стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности работников учреждения определяется следующим образом.

Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения в год определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ} - \text{ФОТ}_{\text{гв}}, \text{ где}$$

$\text{ФОТ}_{\text{ст}}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников;

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения на соответствующий финансовый год в соответствии с показателями плана финансово-хозяйственной деятельности;

$\text{ФОТ}_{\text{гв}}$ - фонд оплаты труда гарантированных выплат (выплат по окладам и компенсационных выплат).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения в месяц определяется по формуле:

$$\text{Ф}_{\text{нв}} = \text{ФОТ}_{\text{ст}}/12.$$

Определяется предельный месячный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные

показатели деятельности работников (Фкпд): из стимулирующей части фонда оплаты труда (Фнв) вычитаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения, установленные приказом министерства, персональные надбавки, установленные работникам учреждения, надбавки за ученую степень и почетные звания.

Предельный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели деятельности работников (Фкпд), направляется для распределения в экспертную комиссию по результатам оценки профессиональной деятельности работников учреждения (далее – Комиссия).

4.4 К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки за:

- ✓ Качественные показатели деятельности Учреждения
- ✓ Ученая степень
- ✓ Почетное звание
- ✓ Продолжительность непрерывной работы

4.5 Стимулирующие надбавка за ученую степень устанавливаются от должностного оклада (оклада) в размер:

- ✓ Кандидат наук – 10%
- ✓ Доктор наук – 12%

4.5.1 Стимулирующая надбавка за ученое звание доцента, устанавливаются в размере 10% от должностного оклада (оклада)

4.6 Стимулирующая надбавка за почетные звания устанавливается работникам, имеющим:

4.6.1 Почетные звания: «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач» и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере от 8 до 20% от должностного оклада (ставки заработной платы);

4.6.2 Нагрудные знаки: «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере 10% от должностного оклада (оклада);

4.6.3 Нагрудные знаки «За развитие научно-исследовательской работы студентов», устанавливаются в размере до 15% от должностного оклада (ставки заработной платы);

4.6.4 Почетную грамоту Президента Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере до 15% от должностного оклада.

4.6.5 «Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации», устанавливаются в размере 30% от должностного оклада (ставки заработной платы)».

4.7 При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пунктов 4.6.1. - 4.6.5, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника

4.8 При определении размера стимулирующих выплат работникам по качественным показателям предусматривается зависимость по отдельным показателям, рекомендованным в пункте 4.4.2, а также стимулирующих надбавок в пунктах 4.4-4.5, от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов).

4.9 Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в Учреждении согласно Положению о системе оплаты труда работников (далее - Комиссии).

4.9.1 В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями, утвержденными в Положении о системе оплаты труда работников

4.9.2 В состав Комиссии входят представители администрации, работников (по категориям персонала и председатель первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии избирается общим собранием работников

(конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя учреждения. Организацию работы Комиссии осуществляет Председатель Комиссии, который избирается на первом заседании Комиссии. Представители администрации учреждения должны составлять не более 50% состава Комиссии. Руководитель учреждения в состав Комиссии не входит.

4.9.3 Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в квартал. На заседании Комиссия:

- ✓ выбирает председателя и секретаря Комиссии;
- ✓ рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников и обеспечивает их хранение в течение квартала, следующего за отчетным;

После подсчета размеров надбавок за качественные показатели деятельности работников для оценки достаточности средств фонда оплаты труда составляется итоговый оценочный лист, отражающий размеры надбавок за качественные показатели деятельности работников, размеры должностных окладов работников, сумму средств, необходимую для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности работников. Путем суммирования объемов средств, необходимых для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности каждому работнику, определяются общая сумма средств, необходимая для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности всем работникам (Фрасч).

В случае, если объем средств, необходимых для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности работников, рассчитанный в результате произведенной Комиссией оценки профессиональной деятельности работников учреждения, превышает предельный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели деятельности работников (Фкпд), Комиссией производится пропорциональное уменьшение размеров выплат за качественные показатели деятельности всем работникам учреждения путем применения поправочного коэффициента (K_u), который рассчитывается по формуле:

$$K_u = \text{Фрасч} / \text{Фкпд}.$$

При определении размеров стимулирующих выплат работников учреждения за качественные показатели деятельности учитывается необходимость обеспечения:

минимального размера заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области;

уровня средней заработной платы педагогических работников, установленного постановлением Правительства Новосибирской области от 09.04.2012 № 170-п «О мерах по повышению заработной платы педагогов, преподавателей и мастеров производственного обучения государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Новосибирской области» (в целом по учреждению).

4.10 Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Министерством в пределах средств, направленных на оплату труда руководителя. Стимулирование руководителя производится по представлению Учреждением информации в Министерство о выполнении качественных показателей деятельности с учетом мнения органа общественного управления учреждения

4.11 Индивидуальные надбавки руководителям учреждений, внесшим особый вклад в развитие отрасли образования, особенности деятельности учреждения, устанавливаются распоряжением Губернатора Новосибирской области в соответствии с порядком, установленным постановлением главы администрации Новосибирской области от 25 февраля 2004 г. № 96

4.12 При определении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, порядка и условий их применения учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

4.13 Решение Комиссии об установлении надбавок за качественные показатели деятельности работников оформляется протоколом.

4.14 Размеры надбавок за качественные показатели деятельности работников, рассчитанные с учетом поправочного коэффициента, утверждаются приказом руководителя. Приказ для ознакомления размещается на стенде в доступном для работников учреждения месте. Протокол подписывается председателем и хранится в течении 3х календарных лет.

4.15 Руководитель учреждения вправе производить единовременное премирование работников учреждения за выполнение важных и особо важных заданий в пределах фонда оплаты труда. Степень важности выполняемых заданий определяется руководителем учреждения или его заместителем. Максимальный размер премии за выполнение важных заданий составляет 200% должностного оклада. Максимальный размер премии за выполнение особо важных заданий не ограничен. Конкретный размер премий устанавливается приказом руководителя.

4.16 По решению руководителя учреждения стимулирующие выплаты за качественные показатели деятельности работникам учреждения не устанавливаются или их размер снижается по следующим основаниям:

- невыполнение (срыв выполнения) приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя или заданий руководителей структурных подразделений;

- наличие двух и более фактов чрезвычайных происшествий в течение отчетного квартала;

- совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

- случаи травматизма обучающихся по вине работника;

- ухудшение качества работы, повлекшее нарушение деятельности структурного подразделения;

- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности;

- повторных обоснованных жалоб, конфликтов по причине неудовлетворенности результатами предыдущих рассмотрений;

- применение к работнику повторного дисциплинарного взыскания при наличии ранее наложенного и не снятого дисциплинарного взыскания.

Основанием для отмены стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности или снижение их размера является представление руководителя структурного подразделения учреждения (непосредственного руководителя работника). Решение об отмене (снижении) оформляется отдельным пунктом приказа, устанавливающего размеры стимулирующих выплат.

V. Заключительные положения

5.1 На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.