

Приложение №1  
к приказу заведующего детским садом  
от 01.09.2016 № 94



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального дошкольного образовательного учреждения**  
**Борковского детского сада**

Пронумеровано,  
прошито и скреплено печатью

СОГЛАСОВАНО<sup>2</sup>  
Протокол заседания  
Общего собрания работников  
От 01.09.2016 № 1

<sup>1</sup> в положениях об оплате труда работников дошкольных образовательных учреждений слово «директор» необходимо заменить на «заведующий» по тексту документа

<sup>2</sup>согласно ст. 8 ТК РФ работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа). **Согласование** локальных нормативных актов с представительным органом работников требуется, если только это предусмотрено коллективным договором, соглашениями. В ином случае гриф «согласовано» на документе не проставляется. При этом гриф, отражающий учет мнения, требованиями к оформлению документов не предусмотрен. Порядок учета мнения представительного органа работников установлен ст. 372 ТК РФ

## I. Общие положения

1. Настоящее Положение (далее – Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения Борковского детского сада (далее – учреждение).

2. Помимо Положения оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Ярославской области, муниципальными правовыми актами Некоузского муниципального района, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда заведующего детским садом, бухгалтера.<sup>1</sup>

4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Некоузского муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.<sup>2</sup>

5. Заработная плата работников состоит из:<sup>3</sup>  
 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;<sup>4</sup>  
 выплат компенсационного характера;  
 выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;  
 выплат стимулирующего характера.<sup>5</sup>

6. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника утверждаются приказом заведующего детским садом в соответствии с Положением.

В случае, если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

7. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, выплаты стимулирующего характера за государственные и ведомственные награды,

<sup>1</sup> в соответствии со статьей 145 ТК РФ условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений определяются трудовыми договорами в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, **нормативными правовыми актами органов местного самоуправления**, учредительными документами юридического лица (организации). Таким образом, ТК РФ не предусматривает определение условий труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения.

Согласно письму Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности» показатели эффективности деятельности руководителя образовательной организации и их индикаторы разрабатываются муниципалитетом

<sup>2</sup> по аналогии с п. 11 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583

<sup>3</sup> ст. 129 ТК РФ, с учетом п. 2.1 Положения о системе оплаты труда работников учреждений системы образования Ярославской области, утвержденного постановлением Правительства области от 29.06.2011 № 465-п (далее – областное ПОТ).

Любые выплаты, входящие в систему оплаты труда работника, должны относиться к одному из четырех компонентов заработной платы, указанных в данном пункте

<sup>4</sup> выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы и т.п. (абзац четвертый п. 2.1 областного ПОТ) включены в структуру выплат стимулирующего характера за государственные и ведомственные награды, ученую степень, особые условия работы в качестве отдельного вида выплат

<sup>5</sup> положение не регламентирует вопросы выплат социального характера (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), поскольку данные выплаты не входят в систему оплаты труда (п. 3 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922)

ученую степень, особые условия работы относятся к условно-постоянной части заработной платы<sup>6</sup> и осуществляются в первоочередном порядке.

8. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы в структуре заработной платы являются переменной величиной.<sup>7</sup> Установление данных выплат осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, выплат стимулирующего характера за государственные и ведомственные награды, ученую степень, особые условия работы.

9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств<sup>8</sup> в фонде оплаты труда<sup>9</sup> на текущий месяц и год.<sup>10</sup>

10. Размеры выплат стимулирующего характера в абсолютном денежном выражении могут меняться ежемесячно в зависимости от размера фонда оплаты труда.

11. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие оптимизации штата работников учреждения, неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, а также на оказание материальной помощи работникам учреждения в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами учреждения.<sup>11</sup>

12. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:<sup>12</sup>

при изменении величины окладов (должностных окладов), ставок заработной платы – с даты введения новых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или получении дубликатов<sup>13</sup> документов об образовании и (или) о квалификации<sup>14</sup> – со дня представления соответствующего документа;

<sup>6</sup> понятие «условно-постоянная часть заработной платы» используется в ст. 46 ТК РФ

<sup>7</sup> понятие «переменная часть в структуре заработной платы» используется в п. 5.11.1 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы

<sup>8</sup> апелляционное определение Тверского областного суда от 27.02.2014 по делу № 33-701: «Отсутствие денежных средств подтверждается выпиской по лицевому счету о лимитах бюджетных обязательств, доведенных учреждению по статье «заработная плата»

<sup>9</sup> как следует из апелляционного определения Омского областного суда от 29 октября 2014 г. по делу № 33-7164/14, поскольку согласно локальному нормативному акту учреждения осуществление выплат стимулирующего характера за проверку тетрадей и заведование кабинетом не является обязательным и зависит от наличия средств, имеющихся в фонде оплаты труда, у работодателя отсутствует обязанность ежемесячно выплачивать работникам указанные выплаты

<sup>10</sup> в случае отсутствия данной нормы в Положении об оплате труда возможно решение суда, содержащее в мотивировочной части формулировку «Отсутствие денежных средств не является основанием для отказа истцу в восстановлении трудовых прав... Возможность оказания населению и организациям платных образовательных услуг предусмотрена пунктами 2.5, 2.7 Устава Златоустовского медицинского техникума» (апелляционное определение Челябинского областного суда от 04.07.2014 г. по делу № 11-6918/2014)

<sup>11</sup> как следует из постановления Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 27.08.2014 № 17АП-9760/14, экономия фонда оплаты труда сложилась у учреждения за счет незамещенных учебных часов, не может быть направлена на выплаты стимулирующего характера, в том числе материальной помощи

<sup>12</sup> п. 8 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год (далее – Единые рекомендации)

<sup>13</sup> в Единых рекомендациях используется термин «восстановление документов об образовании». ФЗ «Об образовании в РФ» предусматривает не восстановление документов, а получение дубликатов документов.

при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при награждении государственными и ведомственными наградами – со дня присвоения, награждения;<sup>15</sup>

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.<sup>16</sup>

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.<sup>17</sup>

13. До первой оценки деятельности вновь принятого работника ему могут засчитываться показатели работы в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность.

14. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создается комиссия по оплате труда. Состав и порядок деятельности комиссии по оплате труда утверждаются приказом заведующего детским садом.<sup>18</sup>

15. В случае, если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.

## **II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям

<sup>14</sup> в соответствии с п. 8 Единых рекомендаций. В Единых рекомендациях используется термин «документы об образовании». Вместе с тем, в соответствии со ст. 60 ФЗ «Об образовании в РФ», документы об образовании являются только одним из видов документов об образовании и (или) о квалификации. К документам об образовании относятся аттестаты об основном общем образовании и о среднем общем образовании. Получение среднего профессионального или высшего образования подтверждают документы об образовании и о квалификации. Повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования или присвоение разряда или класса, категории по результатам профессионального обучения подтверждается документом о квалификации:

1) удостоверением о повышении квалификации или дипломом о профессиональной переподготовке;

2) свидетельством о профессии рабочего, должности служащего

<sup>15</sup> Апелляционное определение Нижегородского областного суда № 33-3140: Поскольку при трудоустройстве работник не сообщил о наличии у него правительственной награды, представленные им документы не содержали соответствующих сведений, вывод суда первой инстанции о том, что работодатель не знал и не мог знать о праве работника на дополнительный повышающий коэффициент к должностному окладу, обусловленный наличием правительственной награды, представляется правильным

<sup>16</sup> в соответствии с п. 7 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 № 842, решение о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук принимает Минобрнауки России.

Таким образом, право на надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы возникает у работника со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче ему диплома доктора (кандидата) наук

<sup>17</sup> п. 8 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год (далее – Единые рекомендации на 2016 год)

<sup>18</sup> Комиссия по оплате труда принимает решения, в том числе, по вопросам установления выплат по показателям, требующим экспертной (качественной) оценки.

Апелляционное определение Липецкого областного суда от 07.07.2014 по делу № 33-1814/2014г: Доводы истцов (учителей), что они приняли активное участие во внеклассной работе школы, в подготовке учащихся в соревнованиях, днях здоровья, в дежурстве в период проведения единого государственного экзамена, не могут служить достаточным основанием для получения стимулирующей выплаты, поскольку комиссии [по оплате труда] предоставлено право решать вопрос о том, достигнуты ли педагогическими работниками высокие результаты, требующие дополнительного поощрения. Само по себе участие в мероприятиях, предусмотренных в перечне индикаторов, не свидетельствует о праве на получение стимулирующих выплат, которые в соответствии с Положением по оплате труда работников школы выплачиваются за высокие результаты работы. Таких результатов в работе истцов комиссия [по оплате труда] не усмотрела

служащих,<sup>19</sup> входящим в ПКГ должностей педагогических работников, с учетом коэффициентов уровня образования, стажа работы, напряженности, квалификационной категории:

№ п/п	Наименование должности <sup>20</sup>	Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы в месяц, в рублях			
		Образование	стаж педагогической работы		
			от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 и более лет
1	2	3	4	5	6
	<i>Дошкольные образовательные учреждения, общеобразовательные учреждения, имеющие группы детей дошкольного возраста</i>				
1.	Старший воспитатель, воспитатель, имеющий:	высшее	11454	12170	12886
	- II квалификационную категорию		12886	13602	14318
	- I квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию		14318 17182	15034 17898	15750 18613
		среднее профессиональное	10739	11454	12170
	- II квалификационную категорию		12170	12886	13602
	- I квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию		13602 16466	14318 17182	15034 17898
2.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, имеющий:	высшее	10381	11096	11812
	- II квалификационную категорию		11812	12528	13244
	- I квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию		13244 16108	13960 16824	14676 17540
		среднее профессиональное	9665	10381	11096
	- II квалификационную категорию		11096	11812	12528
	- I квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию		12528 15392	13244 16108	13960 16824
3.	Педагог-психолог, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре, имеющий:	высшее	8949	9665	10381
	- II квалификационную категорию		10381	11096	11812
	- I квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию		11812 14676	12528 15392	13244 16108
		среднее профессиональное	8233	8949	9665
	- II квалификационную категорию		9665	10381	11096
	- I квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию		11096 13960	11812 14676	12528 15392

<sup>19</sup> формулировка приведена в соответствии с частью пятой ст. 129 ТК РФ

<sup>20</sup> в положении об оплате труда необходимо отражать условия оплаты труда, которые свойственны только работникам данного учреждения (пп. а п. 34 Единых рекомендаций на 2016 год). В связи с этим, учреждению необходимо оставить в данной таблице только те должности, которые предусмотрены штатным расписанием или которые могут быть включены в него в последующем

17. Размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, входящим в ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников:<sup>21</sup>

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов и стажа работы в месяц, в рублях		
		от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 и более лет
1.	Старшая медицинская сестра, имеющая:	4795	5164	5625
	- II квалификационную категорию	5718	6087	6548
	- I квалификационную категорию	6179	6548	7009
	- высшую квалификационную категорию	7101	7470	7931
2.	Медицинская сестра, имеющая:	4703	5072	5533
	- II квалификационную категорию	5625	5994	6455
	- I квалификационную категорию	6087	6455	6917
	- высшую квалификационную категорию	7009	7378	7839

18. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, входящим в ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих:<sup>22</sup>

Профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Оклады в месяц, в рублях
1	Грузчик, дворник, садовник, уборщик производственных, уборщик служебных помещений	5118

Профессии рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Оклады в месяц, в рублях
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го - 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»), гардеробщик, кастелянша, кладовщик, курьер, оператор котельной, оператор копировальных и множительных машин, парикмахер, сторож (вахтер)	5487 - 6594
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»)	5487 - 6594

<sup>21</sup> приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

<sup>22</sup> приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

	хозяйства)), водитель автомобиля, механик по обслуживанию звуковой техники, кочегар	
4	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6225 - 6963

Профессии рабочих четвертого уровня<sup>23</sup>

Квалификационный уровень	Наименование должности	Оклады в месяц, в рублях
4	Водитель автомобиля (осуществляющий перевозку обучающихся автобусным транспортом)(ранее в областном ПОТ было указано «водитель школьного автобуса»)	10651 - 11389

19. Размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, входящим в ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады в месяц, в рублях
	Вожатый, помощник воспитателя	5118 - 6225

20. Размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, входящим в ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады в месяц, в рублях
1	Младший воспитатель	5856 - 6963

21. Размер должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, входящим в ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии:<sup>24</sup>

ПКГ	Наименование должности	Должностные оклады в месяц, в рублях
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	Заведующий костюмерной, организатор экскурсий, аккомпаниатор, культорганизатор	5856 - 6963

<sup>23</sup> профессии рабочих четвертого уровня не предусмотрены приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Также не предусмотрена должность водителя школьного автобуса. Постановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» предусмотрена должность водителя автомобиля, квалификационной характеристикой которого установлено в том числе управление автобусами. В соответствии с пп. «в» п. 33 Единых рекомендаций на 2016 год, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления не вправе применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным ЕТКС

<sup>24</sup> приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Библиотекарь	6594 - 7700
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	Заведующий отделом (сектором) библиотеки ( <i>ранее в областном ПОТ было указано «Заведующий библиотекой»</i> )	7331 - 8438

22. Размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, входящим в ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих<sup>25</sup>

Должности служащих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады в месяц, в рублях
1	Делопроизводитель, кассир, комендант, секретарь-машинистка, экспедитор	5487 - 6594
2	Должности служащих I квалификационного уровня с наименованием «старший»	5672 - 6778

Должности служащих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады в месяц, в рублях
1	Администратор, лаборант, повар, техник, художник	6225 - 7331
2	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается должностное наименование «старший»	6409 - 7516
3	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	6594 - 7700
4	Механик	6778 - 7885

Должности служащих третьего уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады в месяц, в рублях
1	Бухгалтер, инженер, инженер-программист, (программист), инженер-электроник, экономист, юрисконсульт, системный администратор, контрактный управляющий	6963 - 8069
2	Должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7147 - 8254
3	Заместитель главного бухгалтера	7331 - 8438

<sup>25</sup> приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»



23. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, определенным с учетом коэффициентов уровня образования, стажа работы, напряженности, квалификационной категории, устанавливается коэффициент специфики работы учреждения:

№ п/п	Перечень условий для определения коэффициента специфики работы учреждения	Значение коэффициента специфики Кс
1.	Педагогическим работникам, впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением в течение 5 лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования	0,3

### III. Выплаты компенсационного характера

24. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:<sup>26</sup>

выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

25. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда 1 степени, составляет 5 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.<sup>27</sup>

26. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда 2 степени, составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

27. Размер выплаты за ненормированный рабочий день водителям автомобилей составляет 25 процентов от оклада.<sup>28</sup>

28. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.<sup>29</sup>

29. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (кроме воспитателей- учет рабочего времени которых исчисляется за календарный год).<sup>30</sup>

<sup>26</sup> выплаты компенсационного характера (не все) указаны в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» с учетом следующего:

1. В положении об оплате труда необходимо отражать условия оплаты труда, которые свойственны только работникам данного учреждения (пп. а п. 34 Единых рекомендаций на 2016 год).

2. Необходимо обратить внимание на «применение видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда» (пп. г п. 32 Единых рекомендаций на 2016 год)

<sup>27</sup> в соответствии с частью второй ст. 147 ТК РФ **минимальный размер** повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда

<sup>28</sup> в соответствии с п. 14 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденного приказом Минтранса России от 20.08.2004 № 15, ненормированный рабочий день устанавливается водителям **легковых** автомобилей. Для водителей **автобусов** ненормированный рабочий день не предусмотрен. При отсутствии в учреждении водителей легковых автомобилей данный пункт исключается

<sup>29</sup> в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» **минимальный размер** повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время

В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей) несовершеннолетних воспитанников и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу.<sup>31</sup>

30. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни<sup>32</sup> составляет:

работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, - двойную часовую тарифную ставку;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

31. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

#### IV. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника<sup>33</sup>

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Выплаты за ведение группы:	до 20%
2.	Выплаты за заведование кабинетом, музыкальным залом и спортивным залом и т.д.	до 10%
3.	Выплаты за организацию и проведение работы по охране труда	до 10%
4.	Выплаты за заведование музеем «Русская изба»	до 20%
5.	Выплаты за интенсивность и сложность труда	до 40%
6.	Выплаты за ведение консультационных пунктов	до 10%
7.	Выплаты за ведение психолого-медико-педагогического консилиума	до 20%
8.	Выплата за расширение зоны обслуживания	до 25%
9.	Выплаты за организацию инновационной деятельности	до 30%
8.	Выплата за исполнение обязанностей инспектора по охране прав детства	до 10%
10.	Выплата за ведение кружка	1000 рублей
11.	Выплаты за ведение сайта образовательной организации	до 3000 рублей
12.	Иные выплаты	размеры доплат определяются учреждением

<sup>30</sup> в соответствии с частью первой ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы **не менее чем** в полуторном размере, за последующие часы – **не менее чем** в двойном размере

<sup>31</sup> пункт 3 части второй ст. 99 ТК РФ; стр. 62 Сборника нормативных правовых актов с комментариями «Рабочее время работников образовательных учреждений: общие положения и особенности правового регулирования», изданного Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации

<sup>32</sup> ст. 153 ТК РФ

<sup>33</sup> в соответствии с частью 1 ст. 60.2 ТК РФ, выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) может быть поручено работнику **с его письменного согласия**.

Согласно части четвертой указанной статьи работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня

## **V. Выплаты стимулирующего характера**

32. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера.<sup>34</sup>

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за государственные и ведомственные награды, ученую степень, особые условия работы.<sup>35</sup>

### **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ**

33. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения для назначения выплат стимулирующего характера (приложение 1).

34. Конкретный перечень показателей для оценки деятельности работника устанавливается трудовым договором перед началом отчетного периода.

При бальной оценке выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются работнику в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки деятельности работника. Стоимость одного балла определяется путем деления месячного размера фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, на количество баллов, набранных всеми работниками по итогам оценки деятельности работников.

Стоимость балла устанавливается приказом заведующего детским садом.

При оценке в рублях по каждому показателю ими устанавливается максимальное значение в рублях или процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы («вес» показателя). При этом максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ для работника не может превышать 3 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

35. Оценка деятельности работников производится в срок:

до 30 августа на очередной учебный год.

36. Выплаты по показателям оценки эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренным приложением 1, устанавливаются на основании:

информации, представляемой работником по форме в соответствии с приложением 2;<sup>36</sup>

расчетов комиссии по оплате труда.

37. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на срок не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

<sup>34</sup> приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях». «Приведенным приказом определены рекомендуемые стимулирующие выплаты и не наложен запрет на иное поощрение и стимулирование работников.» (апелляционное определение Белгородского областного суда от 03.04.2012 по делу № 33-630)

<sup>35</sup> в систему государственных и ведомственных наград входят: высшие звания Российской Федерации, ордена Российской Федерации, знаки отличия Российской Федерации, медали Российской Федерации. Кроме того, видами ведомственных наград Минобрнауки России также являются: медаль К.Д. Ушинского, почетная грамота и благодарность.

<sup>36</sup> представление информации (оценочного листа) должно быть предусмотрено по каждой должности в учреждении. Цит. «отсутствие в коллективном договоре 2009-2011 гг. положения об установлении критериев оценки работы по должности зам. директора ухудшает положение истицы и не может являться основанием для лишения ее возможности получения стимулирующих выплат» (апелляционное определение Липецкого областного суда от 13 ноября 2012 г. по делу № 33-2556/2012г). Таким образом, каждый работник имеет возможность для реализации своих прав на получение стимулирующей выплаты

### Премияльные выплаты по итогам работы

38. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются:

за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;

по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год);

за безупречную продолжительную трудовую деятельность;

за проведение мероприятий в масштабе учреждения, требующих длительного подготовительного этапа, охватывающих значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников учреждения;

за улучшение коллективных результатов деятельности учреждения;<sup>37</sup>

за улучшение значений наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности учреждения;

за привлечение значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.<sup>38</sup>

39. Премияльные выплаты по итогам работы могут быть установлены по показателям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным приложением 1, если по соответствующим показателям работнику на текущий календарный год не установлены иные виды выплат стимулирующего характера.

40. Назначение премиальных выплат по итогам работы, не связанных с результативностью труда, не допускается.

### Выплаты за государственные и ведомственные награды, ученую степень, особые условия работы<sup>39</sup>

41. Работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям служащих, входящим в ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются выплата стимулирующего характера за государственные и ведомственные награды, ученую степень, особые условия работы:<sup>40</sup>

№ п/п	Категория работников	Размер надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1.	Педагогические работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали,	10%

<sup>37</sup> раздел IV распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»

<sup>38</sup> с учетом п. 2.5 приложения 2 к областному ПОТ

<sup>39</sup> в перерасчете заработной платы «задним числом» учреждение отказало работнику по следующим причинам: 1) при приеме на работу работником не предъявлены документы, подтверждающие наличие государственной награды, 2) отсутствует запись в трудовой книжке о наличии государственной награды, 3) из-за несвоевременного обращения работника с предоставлением соответствующих документов об имеющейся государственной награде.

Апелляционное определение Нижегородского областного суда № 33-3140: Поскольку при трудоустройстве **работник не сообщил о наличии у него правительственной награды, представленные им документы не содержали соответствующих сведений**, вывод суда первой инстанции о том, что ответчик не знал и не мог знать о праве работника на дополнительный повышающий коэффициент к должностному окладу, обусловленный наличием правительственной награды, представляется правильным. Работнику было отказано в иске

<sup>40</sup> перечень государственных и ведомственных наград содержится в:

Указе Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации»,

Приказе Минобрнауки России от 03.06.2010 № 580 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки РФ»,

приказе Минкультуры России от 06.08.2012 № 837 «О ведомственных наградах Министерства культуры РФ»,

приказе Минспорта России от 17.08.2012 № 88 «О ведомственных наградах Министерства спорта РФ»,

Общероссийском классификаторе информации о населении. ОК 018-2014

	почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности	
2.	Педагогические работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю учреждения	20%
3.	Педагогические работники учреждения, имеющие ученую степень:	
	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук	7000 руб.
4.	Педагогические работники (за исключением учителей, учителей-дефектологов, учителей-логопедов) при наличии особых условий работы (работа по выявлению индивидуальных особенностей обучающихся и т.п.). Данная выплата устанавливается работникам по основному месту работы, является обязательным условием и не предусматривает сокращение других стимулирующих выплат	20%

Примечание. При одновременном наличии у педагогических работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2 таблицы, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию, предусмотренному пунктом 2.

42. В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой штатной единицы.

43. Ученая степень, имеющаяся у работника, учитывается при установлении или изменении заработной платы, если она получена в области знаний, соответствующей преподаваемым учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям).

#### **Общие условия назначения выплат**

44. Работникам, проработавшим неполный месяц, выплаты стимулирующего характера осуществляются:

в полном объеме – выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ,

за фактически отработанное время – выплаты за государственные и ведомственные награды, ученую степень и особые условия работы.

Работнику, проработавшему неполный месяц (или иной неполный период, за который устанавливается премия), премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются за фактически отработанное время в случаях его увольнения по следующим основаниям:

призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;

признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

увольнение по соглашению сторон или по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (при достижении пенсионного возраста);

перевод на другую работу.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премиальной выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.<sup>41</sup>

45. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы могут не назначаться или быть снижены за истекший месяц в следующих случаях:<sup>42</sup>

<sup>41</sup> премиальные выплаты по итогам работы за истекший период выплачиваются только работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением (апелляционное определение Владимирского областного суда от 3 мая 2012 г. по делу №33-1358/2012)

<sup>42</sup> «Условий, при которых работник лишается ежемесячной стимулирующей выплаты «Положение о приносящей доход деятельности ГОАУ ЯО «Институт развития образования», «Положение об оплате труда работников ГОАУ ЯО «Институт развития образования» не содержат... Учитывая то, что выплата стимулирующего характера является

невыполнение учреждением муниципального задания;  
 не достижение средних по Некоузскому муниципальному району значений показателей;  
 непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;

нарушение работником трудовой дисциплины или невыполнения своих должностных обязанностей, в том числе нарушение требований пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.<sup>43</sup>

46. В случае недостаточности денежных средств на текущий месяц для осуществления выплат стимулирующего характера в полном объеме, они осуществляются в следующей последовательности:

выплаты за государственные и ведомственные награды, ученую степень, особые условия работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

47. При отсутствии средств на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы данные выплаты на следующие месяцы не переносятся.

## **VI. Иные вопросы оплаты труда**

48. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:<sup>44</sup>

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

за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении.

49. Размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

50. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).<sup>45</sup>

51. Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим

частью заработной платы, судебная коллегия приходит к выводу об отсутствии у работодателя правовых оснований для неначисления выплаты стимулирующего характера, являющейся частью заработной платы» (апелляционное определение Ярославского областного суда от 27.08.2012 г. по делу № 33-4358)

<sup>43</sup> «исходя из положений статей 22, 192 Трудового кодекса Российской Федерации, суд также пришел к правильному выводу о том, что лишение премии к числу дисциплинарных взысканий не относится и не может рассматриваться как дискриминация» (апелляционное определение Верховного Суда Российской Федерации от 09.04.2015 № АПЛ15-100)

<sup>44</sup> раздел «Порядок и условия почасовой оплаты труда» приложения 1 к «Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2012 - 2014 годы» (утратило силу с 01.01.2015)

<sup>45</sup> абзац восьмой п. 5.1 письма Минобрнауки России № АФ-947, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 96 от 26.10.2004 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году»

увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы)<sup>46</sup> путем внесения изменений в тарификацию.<sup>47</sup>

52. Педагогическим работникам, работающим за ставку заработной платы, выплачивается дополнительное вознаграждение, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе.<sup>48</sup>

Размер указанного вознаграждения определяется путем умножения размера установленной ставки заработной платы (в рублях) на объем часов педагогической (учебной (преподавательской)) работы, приходящийся на нерабочие праздничные дни, и деления полученного произведения на норму часов педагогической (учебной (преподавательской)) работы.

Размер указанного вознаграждения определяется путем умножения размера стоимости одного часа педагогической (учебной (преподавательской)) работы, определенного для почасовой оплаты труда, на объем часов педагогической (учебной (преподавательской)) работы, приходящийся на нерабочие праздничные дни.

Приложение 2

---

<sup>46</sup> абзац пятый письма Минобрнауки России от 29.12.1995 № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях»

<sup>47</sup> абзац второй п. 9.2 Методики расчета должностных окладов работников учреждений системы образования Ярославской области (приложение 2 к областному ПОТ)

<sup>48</sup> ст. 112 ТК РФ

к Положению об оплате труда  
работников учреждения,  
утвержденному приказом  
заведующего от \_\_\_\_\_.\_\_\_\_.2016 № \_\_\_\_

**Форма представления информации о значениях показателей деятельности работника**

ФИО работника \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Обозначение</b>	<b>Значение</b>	<b>Количество баллов</b>
1				
2				
3				
4				
5				
	Сумма баллов			



Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
Борковский детский сад

**ПРИКАЗ**

от 09.09.2016 г.

№ 99

**Об утверждении  
Положения об оплате труда  
работников МДОУ Борковского  
детского сада, состава комиссии  
по оплате труда  
и Порядка деятельности  
комиссии по оплате труда**

На основании решения общего собрания трудового коллектива (протокол № 1 от 17.08.2016 г.) и в соответствии с пунктом 14 Положения об оплате труда работников МДОУ Борковского детского сада

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МДОУ Борковского детского сада.
2. Утвердить состав комиссии по оплате труда (приложение 2).
3. Утвердить Порядок деятельности комиссии по оплате труда (приложение 3).
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий

Некрутова Л.С.

**Состав комиссии по оплате труда**

- |                 |   |
|-----------------|---|
| Некрутова Л.С.  | – Заведующий детским садом, председатель комиссии |
| Смирнова Е.М.   | – Старший воспитатель, секретарь комиссии         |
| Никольская Г.А. | – Воспитатель, председатель трудового коллектива  |
| Кузнецова О.В.  | – бухгалтер                                       |
| Смолкина Л.А.   | – Воспитатель, специалист по охране труда         |
| Муранова Е.Н.   | – Старшая медсестра                               |

## **Порядок деятельности комиссии по оплате труда**

1. Настоящий порядок регламентирует деятельность комиссии по оплате труда Муниципального дошкольного образовательного учреждения Борковского детского сада (далее соответственно – комиссия, учреждение), в том числе ее создание, организацию работы, принятие решений.

2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами, уставом учреждения, Положением об оплате труда работников учреждения, настоящим порядком и другими локальными нормативными актами учреждения.

3. Компетенция комиссии:

расчет выплат компенсационного характера;

расчет выплат стимулирующего характера;

проверка оснований для установления и изменения размера заработной платы;

проведение оценки деятельности работников учреждения;

выработка предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников учреждения;

выражение мотивированного мнения по вопросам установления надбавок и доплат, размер которых прямо не урегулирован Положением об оплате труда работников учреждения.

4. Комиссия имеет право:

запрашивать и получать в установленном порядке необходимые информацию и материалы от организации и должностных лиц;

определять повестку дня своих заседаний;

приглашать на свои заседания при необходимости любого работника учреждения.

5. Комиссия состоит из председателя комиссии, секретаря комиссии и членов комиссии.

6. В состав комиссии в обязательном порядке включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом руководителя учреждения, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии), главный бухгалтер и бухгалтер либо экономист.

7. Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

8. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

9. Персональный состав комиссии утверждаются приказом руководителя учреждения.

10. Члены комиссии не вправе делегировать свои полномочия другим лицам.

11. Председателем комиссии является руководитель учреждения.

12. Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, определяет дату заседания и утверждает его повестку, председательствует на заседании комиссии, осуществляет контроль за исполнением принятых комиссией решений.

13. Секретарь комиссии:

осуществляет организацию работы по подготовке заседаний комиссии, подготавливает повестку дня заседания комиссии и формирует, по согласованию с председателем комиссии, список приглашенных на заседание лиц;

осуществляет сбор материалов по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

не позже чем за два дня до заседания информирует членов комиссии и лиц, приглашенных на заседание, о повестке дня заседания, дате, месте и времени его проведения, а также направляет членам комиссии материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

ведет протокол заседания комиссии;

направляет копии протокола заседания комиссии руководителю учреждения в течение трех дней с момента его подписания;

направляет, в случае необходимости, выписку из протокола заседания комиссии заинтересованным лицам.

14. В отсутствие секретаря комиссии его полномочия выполняет другой член комиссии по решению председателя комиссии.

15. Члены комиссии:

присутствуют на заседаниях комиссии, а при невозможности присутствовать на заседании комиссии обязаны заблаговременно известить об этом секретаря комиссии;

вносят председателю комиссии предложения по плану работы комиссии;

представляют секретарю комиссии материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

вносят предложения по приглашению на заседания комиссии работников учреждения;

участвуют в обсуждении рассматриваемых комиссией вопросов и выработке по ним решений;

направляют, в случае необходимости, секретарю комиссии свое мнение по вопросам повестки дня заседания комиссии в письменном виде.

16. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Первое в календарном году заседание проводится не позднее 29 августа.

17. Члены комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы комиссии.

18. Решение комиссии принимается открытым голосованием. Решение комиссии считается принятым при условии, что за него проголосовало простое большинство присутствующих на заседании членов комиссии.

19. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

20. Решение комиссии носит рекомендательный характер.

21. Протокол комиссии направляется заведующему учреждению.

---