

Принято на общем Собрании
трудового коллектива
Протокол № от 01.12.2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОУ ДО ДЮСШ №2
Ростовского МР
_____ О.Н. Гарина
Приказ №175 от 31.12.2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ **о системе оплаты труда работников** **МОУ ДО ДЮСШ №2 Ростовского МР**

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников МОУ ДО ДЮСШ №2 Ростовского МР (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития РФ, постановлением администрации Ростовского МР от 20.12.2019 №2093.

1.2. Положение определяет систему оплаты труда (далее – СОТ) работников МОУ ДО ДЮСШ №2 Ростовского МР (далее – ДЮСШ), установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Положение распространяется на работников ДЮСШ.

1.4. Основными целями формирования СОТ работников ДЮСШ являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении учреждением.

1.5. Основными задачами формирования СОТ работников ДЮСШ являются:

- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и

доходом педагога;

- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в учреждение молодых кадров;
- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников образовательных учреждений.

1.6. Формирование СОТ работников ДЮСШ базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников учреждения;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.7. Фонд оплаты труда работников ДЮСШ формируется на календарный год.

1.8. Учреждение, руководствуясь Методикой расчета должностных окладов работников учреждений системы образования РМР, утверждаемой постановлением администрации РМР, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных учредителем в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1.9. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее – ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера базового оклада на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

1.10. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения.

1.11. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

1.12. Индексация заработной платы работников осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. ДЮСШ производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (пункт введен [приказом](#) ДЮСШ от 22.12.2022 №169)

1.13. Удержания из заработной платы работника в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья ст. 155 ТК РФ) или простое (часть третья ст. 157 ТК РФ);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 части первой статьи 77 или пунктах 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй статьи 137 ТК РФ, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья ст. 155 ТК РФ) или простое (часть третья ст. 157 ТК РФ);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом. (пункт введен [приказом ДЮСШ от 22.12.2022 №169](#))

1.14. Общий размер всех удержаний, в соответствии с трудовым законодательством, при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные статьей 138 ТК РФ, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание. (пункт введен [приказом ДЮСШ от 22.12.2022 №169](#))

2. Система оплаты труда работников учреждения

2.1. СОТ образовательного учреждения включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п.;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- выплаты стимулирующего характера.

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый(ая) для расчета должностного оклада.

Повышающий коэффициент - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную

деятельность, с учетом повышающих коэффициентов.

Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п. - выплаты, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области.

№ п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат	Размер ежемесячных выплат, рублей/размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	2	3
1	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности <*>	10%
2	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации <*>	15%
3	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения <*>	20%
4	Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень:	
	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук	7000 руб.
	В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки. В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки	

* При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3, надбавка к должностному окладу устанавливается только по основанию, предусмотренному пунктом 3.

Примечания:

Доплаты и надбавки компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также

иными, предусматриваемыми действующим законодательством.

Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, производятся за:

- индивидуальную работу с детьми с особыми образовательными потребностями; активную вне учебную деятельность; активную работу с родителями; осуществление руководства школами, клубами, студиями; работу с сайтом и электронной почтой учреждения, порталом навигатором персонифицированного дополнительного образования; работу по заполнению базы данных АСИОУ, КРИСТА, «Одаренные дети»; подготовку лыжных трасс, интенсивность труда;

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников (размеры доплат устанавливаются руководителем учреждения по соглашению сторон).

Порядок установления и конкретные размеры доплат определяются комиссией в соответствии с перечнем выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работников ДЮСШ и закрепляются в локальном нормативном акте (приложение 1 к Положению).

Выплаты стимулирующего характера – вознаграждения и премии, а также дополнительные выплаты, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, не являющихся доплатами за дополнительно выполняемые виды работ.

Определение выплат стимулирующего характера производится в соответствии с положением о выплатах стимулирующего характера работникам ДЮСШ согласно приложению 2 к Положению с учетом обеспечения государственно-общественного характера управления и закрепляется в локальном нормативном акте учреждения.

При определении объема стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения учитываются выплаты стимулирующего характера в виде стимулирующих надбавок, вознаграждения, премии и выплаты повышающего коэффициента квалификационной категории. Размер стимулирующих выплат составляет 20 процентов от фонда оплаты труда.

Кроме вышперечисленных выплат, учреждение вправе осуществлять выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций. Формы и виды социальных выплат определяются локальным нормативным актом образовательного учреждения.

2.2. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока

соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

(пункт введен [приказом](#) ДЮСШ от 22.12.2022 №169)

2.3. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 30-го числа расчетного месяца (за первую половину месяца – аванс) и 15-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет).

(пункт введен [приказом](#) ДЮСШ от 22.12.2022 №169)

2.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. (пункт введен [приказом](#) ДЮСШ от 22.12.2022 №169)

2.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. (пункт введен [приказом](#) ДЮСШ от 22.12.2022 №169)

2.6. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. (пункт введен [приказом](#) ДЮСШ от 22.12.2022 №169)

2.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму. (пункт введен [приказом](#) ДЮСШ от 22.12.2022 №169)

2.8. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, предусмотрено статье 142 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии со статьей 236 ТК РФ и иными федеральными законами.

(пункт введен [приказом](#) ДЮСШ от 22.12.2022 №169)

2.9. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен в соответствии с трудовым законодательством. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (пункт введен [приказом](#) ДЮСШ от 22.12.2022 №169)

ПЕРЕЧЕНЬ
выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных
обязанностей работников МОУ ДО ДЮСШ №2 Ростовского МР

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
1.	За индивидуальную работу с детьми с особыми образовательными потребностями	до 30%
2.	За активную вне учебную деятельность	до 50%
3.	За активную работу с родителями	до 20%
4.	За работу с электронными ресурсами учреждения в сети интернет (пункт введен приказом ДЮСШ от 01.09.2023 №127)	до 60%
5.	За работу по подготовке лыжных трасс	до 100%
6.	За расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ	до 150%
7.	За совмещение профессий (должностей)	размеры доплат устанавливаются руководителем учреждения по соглашению сторон
8.	За выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работникам
МОУ ДО ДЮСШ №2 Ростовского МР

1. Общие положения

1.1. Данное Положение разработано в целях повышения эффективности и качества труда работников МОУ ДО ДЮСШ №2 Ростовского МР (далее – ДЮСШ), развития их творческой активности и инициативы, а также в целях повышения качества образовательного и воспитательного процессов.

1.2. Система выплат стимулирующего характера работникам ДЮСШ включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (далее – поощрительные выплаты).

Установление поощрительных выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.3. Данное Положение устанавливает порядок, перечень и условия осуществления поощрительных выплат работникам ДЮСШ.

1.4. Распределение поощрительных выплат производится в порядке, обеспечивающем государственно-общественный характер управления учреждением.

1.5. Поощрительные выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда ДЮСШ.

1.6. Поощрительные выплаты производятся в установленном в учреждении порядке.

1.7. Поощрительные выплаты могут устанавливаться в виде стимулирующих надбавок, вознаграждений и премий.

2. Условия назначения поощрительных выплат

2.1. Перечень оснований установления поощрительных выплат для педагогических работников:

2.1.1. Показатели результативности (положительная динамика):

- сохранение здоровья обучающихся – до 20%;
- сохранение контингента обучающихся – до 15%;

2.1.2. Подготовка призеров соревнований, спортивных фестивалей различного уровня, высокая результативность образовательного процесса – до 100%;

2.1.3. Участие в инновационной деятельности, использование в своей работе передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения) – до 50%;

2.1.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий различного уровня – до 100%;

2.1.5. Наставничество (при наличии документального подтверждения) – 30%;

2.1.6. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях – до 100%;

2.1.7. Участие в методической работе:

- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях – до 50%,

- проведение открытых учебно-тренировочных занятий, мастер-классов – до 50%,

- обобщение передового педагогического опыта – до 50%,

- участие в конкурсах педагогического мастерства районного, областного, российского уровня – до 100%,

- издательская деятельность – до 100%;

2.1.8. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и их решения – до 25%;

2.1.9. Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка) – 20%;

2.1.10. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся – до 80%;

2.1.11. Проведение работы по профилактике правонарушений среди обучающихся – до 50%;

2.1.12. Отсутствие травматизма в образовательном учреждении – до 25%;

2.1.13. Отсутствие замечаний по работе с документами (подготовка отчетов; заполнение журналов; ведение мониторинга результатов, обучающихся) – до 30%;

2.1.14. Качественная организация и проведение отдыха и оздоровления детей в каникулярное время (на уровне учреждения, района, области, российском уровне) – до 100%;

2.1.15. За активное и результативное партнерское сотрудничество с другими образовательными учреждениями, социальными партнерами других ведомств на различных уровнях – до 50%;

2.1.16. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей – до 100%;

2.1.17. Наличие Почетной грамоты Министерства образования и науки РФ – 8%.

2.2. Перечень оснований установления поощрительных выплат для административного персонала:

2.2.1. Отсутствие обоснованных жалоб на образовательное учреждение – до 30%;

2.2.2. Наличие у образовательного учреждения статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня – до 100%;

2.2.3. Участие образовательного учреждения в мероприятиях, различного уровня (районного, областного, российского, международного) – до 100%;

2.2.4. Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня – до 50%;

2.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива – до 30%;

- 2.2.6. Низкий уровень травматизма в образовательном учреждении – 15%;
- 2.2.7. Наличие органа общественного управления учреждением – до 15%;
- 2.2.8. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности образовательного учреждения – до 100%;
- 2.2.9. Наличие высоких профессиональных достижений в работе – до 100%;
- 2.2.10. Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования – до 100%;
- 2.2.13. Качественное выполнение муниципального задания – до 100%;
- 2.2.14. Качественная организация отдыха детей в каникулярный период – до 100%;
- 2.2.15. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей – до 100%;
- 2.2.16. Наличие Почетной грамоты Министерства образования и науки РФ – 8%.

2.3. Перечень оснований установления поощрительных выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

- 2.3.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей – до 100%;
- 2.3.2. Исполнительская дисциплина – до 50%;
- 2.3.3. Отсутствие обоснованных жалоб – до 35%.

2.4. Единовременное премирование (вознаграждение) работников учреждения может осуществляться:

- 2.4.1. По итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год) – до 100%;
- 2.4.2. За безупречную продолжительную трудовую деятельность – до 100%;
- 2.4.3. За качественное проведение инвентаризации в учреждении – до 50%;
- 2.4.4. За личные профессиональные достижения (вручение грамот, дипломов и благодарностей) – до 100%.

При определении конкретного размера премии работникам образовательных учреждений учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

Поощрительные выплаты в виде стимулирующих надбавок устанавливаются по результатам прошедшего учебного года.

3. Выплаты социального характера

Выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

3.1. Перечень оснований для назначения единовременных выплат социального характера работникам учреждения:

3.1.1. К юбилейным датам со дня рождения (начиная с 50 лет, через каждые 5 лет), в связи с уходом на пенсию – до 100%.

3.1.2. К праздничным датам («День учителя, «Новый год» и др.) – в сумме до 10000 руб. (пункт изменен [приказом](#) ДЮСШ от 01.09.2023 №127)

3.1.3. Материальная помощь может осуществляться на основании личного заявления сотрудника по согласованию с собранием трудового коллектива – до 100%:

- по состоянию здоровья (на операцию и послеоперационную реабилитацию, на санаторно-курортное лечение, в связи с травмой);
- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников;
- в связи с трудным финансовым положением сотрудника;
- по случаю стихийного бедствия (пожар, наводнение и др.).

4. Порядок назначения выплат

3.1. Выплаты по результатам труда и социальные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании данного положения при участии комиссии по распределению выплат и представителя совета трудового коллектива.

3.2. Руководитель учреждения представляет в комиссию по распределению выплат аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления поощрительных выплат.

3.3. Комиссия по распределению выплат формируется на учебный год. Количественный состав комиссии – не менее 3 человек. Задачами комиссии по распределению выплат являются: определение качества труда работников и назначение им премий в соответствии с достигнутыми результатами, за конкретные достижения, в соответствии с перечнем выплат. Заседания комиссии проводятся ежемесячно и оформляются протоколом.

3.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся на основании приказа управления образования администрации РМР в соответствии с разработанными критериями оценки их деятельности.

5. Срок действия положения и условия внесения изменений

5.1. Срок действия данного положения неограничен.

5.2. Изменения и дополнения в положение оформляются по согласованию с председателем совета трудового коллектива и утверждаются руководителем учреждения.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА №2 РОСТОВСКОГО МР**, Гарина Ольга Николаевна,
ДИРЕКТОР

17.10.23 13:51 (MSK)

Сертификат CEC52C4B8C8ED582FE1B7D6F72CA0CEA