

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профкома

 М.Н.Афанасьева

«28» августа 2008г.

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МОУ ДОД ЦДТ «Солнечный»  
С.В.Завьялова

« 28. » августа 2008г.



## **ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРОВАНИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ МОУ ДОД ЦДТ «Солнечный»**

### **I. Общие положения**

- 1.1. Настоящее положение вводится в целях высокой мотивации качества педагогической деятельности, усиления социально-экономической и правовой защиты работников Центра, обеспечения их материального и морального поощрения.
- 1.2. Действие положения распространяется на всех сотрудников Центра.
- 1.3. Настоящее положение предполагает следующие формы стимулирования: через оплату труда, доплаты и надбавки, премирование, социальные программы, а также нетрадиционные способы стимулирования.

### **II. Формы стимулирования**

#### **2.1. Стимулирование деятельности через оплату труда**

- 2.1.1.Базовая ставка, регулируется квалификационной категорией, присвоенной при аттестации, может быть дано предпочтение при тарификации.
- 2.1.2.Надбавки и доплаты.
- 2.1.3.Предоставление возможности совмещения должностей; работа за пределами основного функционала.
- 2.1.4.Премирование за высокое качество работы.
- 2.1.5.Оплата от прибыли за участие в получении прибыли.
- 2.1.6.Оплата по договорам или трудовым соглашениям за выполнение разовой работы.

#### **2.2. Стимулирование через социальные программы**

- 2.2.1.Лечение за счет учреждения.
- 2.2.2.Материальная помощь.
- 2.2.3.Предоставление возможности повышения квалификации за счет средств учреждения.
- 2.2.4.Представление на государственные, отраслевые, областные, городские награды; грамоты, дипломы, благодарности Центра.

#### **2.3. Нетрадиционные способы стимулирования**

- 2.3.1.Через организацию смотров-конкурсов.
- 2.3.2.Присуждение грантов и премий Центра коллективам или отдельным сотрудникам на развитие особо важных направлений деятельности.
- 2.3.3.Занесение в Книгу Почета Центра.

### **III. Содержание стимулирования деятельности в ЦДТ «Солнечный».**

#### **3.1. Стимулирование деятельности через оплату труда**

*Выплаты из фонда производятся в первую очередь основным работникам, не находящимся на больничном, в очередном, учебном, административном отпуске, отпуске по уходу за ребенком и проработавшим, как правило, не менее 3 месяцев. Работникам-составителям выплаты из фонда осуществляются за достижения особо высоких результатов в трудовой деятельности по представлению*

*руководителя, заместителей директора, заведующих отделами, главного бухгалтера Центра.*

*Для администрации, методистов, педагогов и других работников устанавливаются общие и особые для каждой категории выплаты и показатели премирования.*

**3.1.1.** Предпочтение при тарификации отдается педагогическим работникам, которые:

- имеют высокие результаты образовательной деятельности;
- активно работают на приоритеты Программы развития учреждения, Программы деятельности на учебный год;
- ведут научно-методическую, инновационную или экспериментальную деятельность;
- выдают сертификат об образовании;
- имеют более 50% контингента 2, 3 и последующих годов обучения.

**3.1.2.** Надбавки и доплаты устанавливаются сотрудникам Центра за счет средств бюджета Центра из стимулирующего фонда, который не может превышать 15% ежемесячного фонда оплаты труда.

Надбавки и доплаты устанавливаются как на определенный период (месяц, квартал, год, учебный год), так и на неопределенный срок. Период, на который устанавливаются надбавки и доплаты, их размер, устанавливаются руководителем Центра с учетом мнения СТК и утверждаются приказом.

Стимулирующие выплаты могут быть назначены на каждого работника персонально, по списку или по названиям должностей согласно приказа директора с учётом мнения СТК.

Надбавки и доплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы, за сложность, напряженность и высокое качество работы либо в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы), либо в абсолютных величинах.

*Перечень оснований поощрительных выплат из стимулирующего фонда для педагогических работников:*

- *Выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты труда Ярославской области*

*Педагогические и руководящие работники, имеющие почётные звания «Заслуженный учитель», «Народный учитель», государственные награды (ордена и медали), кроме юбилейных – 20% от базового оклада с учётом коэффициентов,*  
*«Почётный работник» - 10% от базового оклада с учётом коэффициентов,*

*Работники, имеющие учёную степень:*

*Кандидат наук – 2000 рублей*

*Доктор наук – 4000 рублей*

*Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, - 30% от базового оклада с учётом коэффициентов*

- *Дополнительно производятся выплаты педагогическим и руководящим работникам Центра, награждённым отраслевыми наградами:*

*«Отличник народного просвещения» - 10% от базового оклада с учётом коэффициентов*

*Почётная грамота Министерства науки и образования – 5% от базового оклада с учётом коэффициентов*

*Благодарность Министерства науки и образования – 5% от базового оклада с учётом коэффициентов*

*Основные виды надбавок:*

*-за почётные звания – 10-20%;*

*-за работу в экспериментальном или инновационном режиме – 50 %;*

*-за призовые места в Международных – 100%, российских – 80%, межрегиональных – 70%, областных - 50%, городских – 30% конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях по различным направлениям деятельности;*

-за особые успехи в работе в соответствии с Приказами Министерства образования и науки РФ, Постановлениями Губернатора и Администрации Ярославской области, приказами департамента образования Администрации Ярославской области – 50 - 100%;

-за организационную работу по проведению семинаров, конкурсов, конференций, олимпиад, соревнований – 50-80%;

-за выполнение разовых работ, предусмотренных новыми нормативными документами – 30%;

-прочие надбавки стимулирующего характера за сложность, напряженность и высокое качество работы.

*Основные виды доплат:*

- за расширение зоны обслуживания:

- обслуживание оборудования (ремонт, профилактика, экспертиза и т. д.);
- руководство отделами, секторами, отделениями в связи с производственной необходимостью;
- руководство официально утвержденными в учреждении творческими группами, сквозными программами, методическими объединениями;
- участие в работе творческих групп, сквозных программ, методических объединений в соответствии с объемом реально выполненной работы;
- организация работы на город, Ярославскую область и Россию, не входящей в основной функционал;
- организация стажерских площадок по профилю деятельности;
- исполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию в связи с производственной необходимостью;
- создание авторского методического фонда;
- ведение постановочных, режиссерских работ, не входящих в основной функционал.

- за большой объем выполняемых работ:

- превышение объемных показателей, норм обслуживания;
- многопрофильность деятельности (3 профиля и более);
- ненормированный рабочий день;
- большой объем внеучебной деятельности (организация концертов, выставок, выездов и т. д.);
- большой объем подготовительной работы к занятиям (подготовка шаблонов, заготовок, составов, красок, заправка станков и т. д.).

-за работу во вредных условиях;

-за работу в особо вредных условиях работы (устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест и начисляются за фактически отработанное время на таких местах);

-за работу в ночное время (ст.154 Трудового Кодекса РФ);

-за организацию работы по аттестации рабочих мест;

-за организацию работы по охране труда;

-за организацию работы по ГО и ЧС;

-за организацию работы социальной адаптации учащихся и создание временных рабочих мест для несовершеннолетних;

-за прочие виды работ, не предусмотренные действующим штатным расписанием.

3.1.3. Предоставление возможности совмещения должностей осуществляется на основании ст. 60<sup>2</sup> Трудового Кодекса РФ в случае, если сотрудник добросовестно и качественно и в полном объеме выполняет свой основной функционал в соответствии с должностной инструкцией. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), по такой же профессии (должности) – путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы работнику может быть поручена работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Штатным работникам Центра разрешается ведение педагогической работы в рамках основного рабочего времени в объеме до 9 часов в неделю, в исключительных случаях до 18 часов, при этом 9 часов – за рамками основного рабочего времени.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются директором Центра с письменного согласия работника.

3.1.4. Премирование сотрудников Центра осуществляется за счёт средств стимулирующей части бюджета Центра, предусмотренных на оплату труда или средств, полученных от внебюджетной деятельности учреждения в соответствии с показателями премирования.

Премирование работников может производиться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, календарный год, учебный год.

Предложения о размере премирования работников вносят заместители руководителя, заведующие отделами Центра, главный бухгалтер. Окончательное решение о размере премирования выносит руководитель с учетом мнения СТК. Решение оформляется приказом.

*Основные показатели премирования педагога дополнительного образования (30-100%):*

- высокая результативность образовательной деятельности, ЗУН;
- подготовка призёров;
- сохранность контингента воспитанников;
- разнообразие содержания, форм, технологий образовательного процесса;
- высокая степень обеспеченности образовательного процесса (методической, дидактической, материально-технической и др.);
- активная работа на приоритеты программы развития Центра;
- участие в инновационной деятельности, разработка авторских проектов, экспериментальная работа, исследовательская деятельность;
- участие в работе с учреждениями образования города, области;
- руководство проблемной группой;
- проведение открытых занятий, мастер-классов;
- выступления на МО, педсоветах;
- участие в работе оздоровительного или профильного лагеря;
- отсутствие конфликтных ситуаций;
- отсутствие пропусков занятий детей без уважительной причины;
- отсутствие травматизма на занятиях;
- отсутствие замечаний по работе с документами;
- сохранность здоровья детей;
- личные профессиональные достижения.

*Основные показатели премирования методистов (30-80%):*

- высокая личная продуктивность: разнообразие и качество методической продукции проблемного, проективно-конструктивного характера (наличие авторских разработок в области методического знания по актуальным проблемам дополнительного образования);
- высокая продуктивность в работе с кадрами: большое число консультаций, семинаров, информационных обзоров и других взаимодействий с педагогическими кадрами, спрос на услуги методиста;
- системное методическое обеспечение образовательного процесса: способность разрабатывать методические комплексы, внедрять в практику эффективные технологии и методики, вести экспериментальную работу;
- повышение эффективности образовательного процесса и педагогической деятельности под влиянием методиста: вклад в развитие учреждения

- (подразделения), позитивные изменения в педагогическом профессионализме, введение новых технологий, более эффективных образовательных моделей;
- масштабность (многообъектность) работы методиста: удовлетворение спроса на методические услуги, как внутри, так и вне учреждения;
  - за увеличение интенсивности труда (выполнение большого объёма работы в короткий срок, выполнение особо важных заданий);
  - владение современными техническими средствами и творческое применение их в работе;
  - за участие в разработке, реализации различных мероприятий, досугово-оздоровительных программ летнего отдыха, а также работу по соисканию Грантов;
  - наставничество (при наличии подтверждающего документа);
  - разработка и реализация новых программ дополнительного образования детей;
  - участие в выставках методической продукции;
  - многофункциональность методической деятельности и качество реализации функций (методическая тема).

*Основные показатели премирования педагогов-психологов (30-80%):*

- наличие спроса на работу конкретного специалиста (адресное обращение);
- работа с детьми, взрослыми, состоящими на учете у психиатра, невропатолога, психоневролога (сложные случаи);
- разнообразие форм и методов работы (индивидуальная, групповая, техники из разных направлений психологии);
- наличие авторских программ, используемых в практике;
- ведение исследовательской, аналитической работы вне плана работы (освоение новых форм работы);
- передача опыта через различные формы (стажерские площадки, участие в семинарах, ведение секций на конференциях, чтение лекций);
- оказание платных услуг, наличие спроса на них.

*Основные показатели премирования педагогов-организаторов (30-80%):*

- спрос на деятельность педагога-организатора;
- разработка и внедрение авторских программ, новых технологий;
- активное участие в общей деятельности Центра;
- распространение опыта через издательскую деятельность;
- работа с учреждениями образования города, Ярославской области (обучение, массовая деятельность и т. д.);
- овладение специальными технологиями досуговой деятельности;
- за участие в городских, областных, российских конкурсах педагогического мастерства;
- за высокий уровень организации и проведения мероприятий городского и областного уровня;
- за увеличение объема подготовленных и проведенных мероприятий с учащимися;
- за разработку и реализацию воспитательных программ;
- владение современными техническими средствами и творческое применение их в работе;
- отсутствие замечаний по работе с документами;
- высокие личные и творческие производственные достижения;
- участие в работе лагеря с дневным пребыванием детей или профильного;
- положительные отзывы участников мероприятий.

*Основные показатели премирования заведующих отделами (30-100%):*

- обеспечение содержания деятельности отдела в соответствии с профилем деятельности, положением об отделе;

- создание условий для деятельности и развития отдела;
- высокий уровень результатов деятельности отдела;
- создание условий для профессионального роста сотрудников, их творческой инициативы;
- стабильность кадров отдела;
- организация деятельности отдела на город, область;
- обеспечение стабильности контингента детей;
- создание социальных программ в деятельности отдела;
- высокий личный профессионализм
- за участие в разработке, реализации различных мероприятий, досугово-оздоровительных программ летнего отдыха, а также работу по соисканию Грантов;
- работа стажерской площадки по направленностям отдела;
- работа экспериментальных, инновационных площадок (при наличии подтверждающих документов);
- положительная динамика в количестве участников массовых мероприятий (соревнований, экскурсий, конкурсах и т.д.);
- положительная динамика в количестве участников мероприятий для педагогов и руководящих работников образования города, области (семинары, курсы, конференции и т.д.);
- высокий уровень проведения массовых мероприятий (положительные отзывы, отсутствие замечаний);
- владение современными техническими средствами и творческое применение их в работе;
- отсутствие замечаний по работе с документами.

*Основные показатели премирования работников административно-хозяйственного отдела (30-100%):*

- создание условий для деятельности и развития отдела;
- выполнение работы с высоким качеством и в установленные сроки;
- использование новых современных приёмов при выполнении работы;
- отсутствие замечаний, дисциплинарных взысканий в работе;
- за увеличение интенсивности труда (выполнение большого объёма работы в короткий срок, выполнение особо важных заданий).

3.1.5. Оплата от прибыли осуществляется из внебюджетных средств Центра в соответствии с Положением о внебюджетной деятельности в Центре.

3.1.6. Оплата по договорам или трудовым соглашениям осуществляется за счет средств бюджета Центра, предусмотренных на оплату труда или средств, полученных от внебюджетной деятельности учреждения за качественное выполнение работ за пределами основного функционала и рабочего времени в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

### **3.2. Формы стимулирования через социальные программы**

3.2.1. Право на лечение за счет учреждения предоставляется любому сотруднику Центра по его личному заявлению по решению комиссии по социальным вопросам.

3.2.2. Материальная помощь предоставляется сотрудникам Центра за счет средств бюджета Центра, предусмотренных на оплату труда или средств, полученных от внебюджетной деятельности учреждения:

- в случае бракосочетания;
- в случае смерти родственников (близких);
- в случае необходимости приобретения дорогостоящих лекарств;
- в случае рождения ребенка;

- тяжелого материального положения;
- особо тяжелой болезни, угрожающей жизни человеку;
- юбилея;
- выхода на пенсию.

Материальная помощь сотрудникам Центра выплачивается на основании личного заявления или ходатайства руководителя отдела.

Окончательное решение о выплате материальной помощи и её размере выносит руководитель с учетом мнения СТК. Решение оформляется приказом.

Материальная помощь сотрудникам Центра может быть выплачена только при условии имеющегося фонда экономии заработной платы.

3.2.3. Предоставление возможности повышения квалификации за счет средств учреждения (бюджетных или внебюджетных) предоставляется сотрудникам, качественно выполняющим свои должностные обязанности:

- преподавательскую, просветительскую, экспериментальную деятельность;
- работающим на приоритеты программы развития учреждения;
- имеющим широкие внешние связи, авторитет за пределами Центра;
- имеющим высокий профессионализм, личные профессиональные достижения;
- выдающим сертификат о дополнительном образовании детей;
- молодым перспективным специалистам.

3.2.4. Работники Центра могут быть выдвинуты на следующие виды наград и поощрений:

*Государственные*

- орден «За заслуги перед отечеством» II степени;
- почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации».

*Отраслевые*

- медаль К. Д. Ушинского;
- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации;

*Областные*

- Почетная грамота Губернатора Ярославской области;
- Благодарность Губернатора Ярославской области;
- Почетная грамота департамента образования Ярославской области;
- Благодарность департамента образования Ярославской области;
- Городские*
- Почетная грамота Главы городского округа город Рыбинск;
- Благодарность Главы городского округа город Рыбинск;
- Почетная грамота департамента образования администрации городского округа город Рыбинск;
- Благодарность департамента образования администрации городского округа город Рыбинск.

*Внутри учреждения*

- Грамота Центра;
- Благодарственное письмо Центра;
- премия;
- ценный подарок.

На государственные и отраслевые награды работники Центра выдвигаются согласно требованиям инструктивного письма Министерства общего и профессионального образования РФ от 14.04.99г. № 93ин/18-02 и Положения об отраслевых наградах Министерства общего и профессионального образования РФ от 13.01.99г. №44.

*Основные критерии выдвижения на награды:*

- медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени – «...за осуществление конкретных и полезных дел ... в науке и образовании»;

- Почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» - «... представляются высококвалифицированные, высокопрофессиональные педагогические работники, имеющие педагогический стаж не менее 15 лет и высшую квалификационную категорию, за заслуги в педагогической и воспитательной деятельности, обеспечивающей получение обучающимися глубоких знаний, развитие и совершенствование их творческого потенциала, в создании инновационных учебно-методических пособий, программ, авторских методик, участие в научно-методическом обеспечении образовательного процесса»;
- Медаль К. Д. Ушинского – «имеющие значительные достижения в области педагогики, психологии, дидактики; успехи в области обучения и воспитания подрастающего поколения, культурного и нравственного развития личности; существенный вклад в создание образцовых учебников, учебно-методической литературы, наглядных пособий и оборудования.»;
- Нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ» - «... имеющие значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного и воспитательного процессов в свете современных достижений науки и культуры, обеспечение единства обучения и воспитания, формирования интеллектуального, культурного и нравственного развития личности; внедренные в учебный процесс формы и методы организации и проведения занятий, контроля знаний и новые технологии, обеспечивающие развитие самостоятельности учащихся и воспитанников, индивидуализацию их обучения; успехи в практической подготовке учащихся и воспитанников, в развитии их творческой активности и самостоятельности; успехи в разработке учебной литературы и производстве учебных пособий и оборудования, а так же, имеющие стаж работы в образовательных учреждениях не менее 12 лет и высшую либо первую квалификационную категории.»;
- Почетная грамота Министерства образования и науки РФ - «... за большую и плодотворную работу по подготовке, переподготовке и повышению квалификации специалистов и научно-педагогических кадров; внедрение в образовательный и воспитательные процессы новых технологий, форм и методов обучения, обеспечение единства обучения и воспитания, формирование культурного, нравственного и интеллектуального развития личности; развитие научных исследований по актуальным проблемам образования, достижения в региональных, федеральных, международных образовательных и научно-технических программах и проектах, реализации региональных межвузовских программ по приоритетным направлениям науки, техники, культуры; успехи в практической подготовке студентов, аспирантов, учащихся и воспитанников, в развитии их творческой активности и самостоятельности; постоянную и активную помощь образовательным учреждениям в практической подготовке высококвалифицированных специалистов, развитии материально-технической базы, а также, имеющие стаж работы в образовательных учреждениях не менее 5 лет.»;
- Благодарность Министерства образования и науки РФ – «... объявляется за конкретные мероприятия, связанные с проведением отдельных, разовых мероприятий (конкурсы, олимпиады, смотры, выставки и т. д.), организуемых по поручению Минобрнауки России или органов управлений образованием субъектов РФ; успехами в трудовой, учебной, воспитательной и административной деятельности.».
- Основанием для награждения Почетной грамотой Губернатора Ярославской области являются: достижения в реализации социальных программ Ярославской области; значительные трудовые, производственные достижения, многолетний добросовестный труд; заслуги в науке, культуре, искусстве, физической культуре и спорте, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни и прав граждан.

- Основанием для поощрения Благодарственным письмом Губернатора Ярославской области являются заслуги в развитии науки, образования и воспитания, искусства, культуры, спорта и другой творческой деятельности.
- Основанием для награждения Почетной грамотой департамента образования Администрации Ярославской области являются: высокое профессиональное мастерство, своеобразие и самобытность; высокие личные результаты и достижения учащихся (не ниже областного уровня); разработка и реализация образовательных и других программ, направленных на выявление и поддержку юных дарований, развитие индивидуальных творческих способностей учащихся и воспитанников; организация деятельности не менее 2 степеней обучения; большая работа по пропаганде и развитию своего профиля, ведение консультативно-методической работы, качественное обеспечение (организационное, методическое) подготовки и проведения мероприятий, в том числе и областного уровня, наличие авторских разработок, публикаций.
- Благодарность департамента образования Администрации Ярославской области объявляется за конкретные мероприятия, связанные с: проведением отдельных, разовых мероприятий, организуемых департаментом образования; выполнением на высоком уровне адресных поручений служб департамента образования; успехами в трудовой, учебной, воспитательной и административной деятельности.
- На различные виды поощрения и награждения внутри учреждения выдвигаются педагогические работники, внесшие большой вклад в общую деятельность Центра, осуществляющие качественное обеспечение образовательного процесса, имеющие высокие результаты в работе, в том числе районного, городского значения.

*Порядок принятия решения о награждении и поощрении*

- Право принять решение о представлении работников на награждение и поощрение принадлежит коллективу структурного подразделения, профессиональным группам, должностным лицам.
- Решение о представлении документов на награждение работника государственной, отраслевой или областной наградами принадлежит педагогическому совету или административному совещанию учреждения. Представление рассматривается на заседании педагогического совета, административном совещании Центра и считается принятым, если на заседании совета присутствовало 2/3 членов педагогического совета или административного совещания и за него проголосовало более половины присутствующих. Администрация Центра оформляет необходимые документы в комиссию департамента образования по рассмотрению материалов о награждении государственными и отраслевыми наградами МОН РФ, материалов о поощрении Губернатором Ярославской области и департамента образования Ярославской области, материалов о поощрении Главой городского округа город Рыбинск и департамента образования администрации городского округа город Рыбинск.
- Решение о представлении на данные награды и поощрения принимаются 1 раз в год, а так же к юбилеям и другим значимым событиям.
- Право принять решение о представлении на внутренние формы поощрения принадлежит:
  - Директору
  - Заместителям директора
  - Заведующим отделами
  - Педагогическому совету, совещанию, собранию
  - Профессиональным или творческим советам, комиссиям, группам, сформированным в Центре.

Решения о стимулировании могут приниматься по окончании учебного года, по итогам конкретных значимых дел, по итогам отчетного периода (месяца, четверти и т. д.)

Директор Центра издает приказ о награждении и поощрении работников наградами Центра, который доводится до сведения трудового коллектива.

### **3.3. Нетрадиционные способы стимулирования**

3.3.1. Смотры-конкурсы по различным направлениям деятельности Центра организуются в соответствии с Положениями, утвержденными директором. Финансирование осуществляется из внебюджетных или спонсорских средств.

3.3.2. Присуждение грантов и премий Центра коллективам или отдельным сотрудникам на развитие особо важных направлений деятельности организуется в соответствии с Положениями, утвержденными директором Центра. Финансирование осуществляется из внебюджетных или спонсорских средств.

3.3.3. Занесение в Книгу Почета Центра сотрудников и коллективов осуществляется в соответствии с Положением о Книге Почета Центра.

### **4. Порядок принятия и внесения дополнений и изменений Положения**

4.1. Данное Положение принимается советом трудового коллектива Центра.

4.2. Изменения и дополнения в данное Положение принимаются советом трудового коллектива Центра.

4.3. Решение по п.п. 4.1., 4.2. считается принятым, если на совете присутствовало 2/3 членов СТК и за него проголосовало более половины присутствующих.

*Данное Положение разработано на основании:*

*Трудового Кодекса РФ, Закона РФ «Об образовании»,*

*Постановления Министерства труда РФ от 04.03.93 г. №48,*

*Распоряжения Правительства РФ от 09.06.92 г. №1037-р*

*«Об утверждении разъяснения «О порядке установления  
доплат и надбавок работникам учреждений, организаций  
и предприятий, находящихся на бюджетном  
финансировании»,*

*Примерного положения о надбавках и доплатах работникам  
государственных образовательных учреждений и Примерного  
положения о материальном поощрении работников  
государственных образовательных учреждений.*

*Положения о системе оплаты труда работников  
образовательных учреждений городского округа город  
Рыбинск (приложение 1 к постановлению Главы ГОГР №1798  
от 14.07.2008г.)*

*Положения о распределении стимулирующей части фонда  
оплаты труда работников муниципальных образовательных  
учреждений (приложение 2 к постановлению Главы ГОГР  
№1798 от 14.07.2008г.)*

Данное Положение принято  
Советом трудового коллектива Центра  
«28» августа 2008 г.









