

Приложение №3
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК ИДиЮТиЭ

И. Д. Кегелян

Протокол заседания

профсоюзного комитета № 79

от « 21 » апреля 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИДиЮТиЭ

Р. Р. Искаков

Протокол общего собрания

трудового коллектива № 5

от « 26 » апреля 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ

УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТРА ДЕТСКОГО И ЮНОШЕСКОГО ТУРИЗМА И ЭКСКУРСИЙ» ГОРОДА СОЧИ.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», постановлением Главы администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22 января 2021 №50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края», постановлением Главы администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22 декабря 2021 №3145 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22 января 2021 года №50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края», других нормативно-правовых актов федерального и регионального уровней в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества учебно-воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Порядок установления, перечень и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются в пределах средств бюджета и отображены в настоящем Положении.

1.3. Установление выплат компенсационного и стимулирующего характера, их перечень и размер принимаются на заседании общего трудового коллектива, утверждаются директором Центра по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.4. Общественный контроль над соблюдением порядка установления, перечня, размеров, а также выплат надбавок компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется профсоюзным комитетом Центра.

2. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

2.1. Выплаты компенсационного характера работникам Центра, занятым на работах с условиями, отклоняющимися от нормальных, устанавливаются в повышенном размере, с учетом ст.149 ТК РФ:

- 1) За работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда.
- 2) За совмещение профессий (должностей).
- 3) За расширение зон обслуживания.
- 4) За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
- 5) За работу в ночное время.
- 6) За работу в выходные и праздничные нерабочие дни.
- 7) За сверхурочную работу.

2.1. Доплаты, указанные в п.2.1 осуществляются в соответствии со ст. 151 ТК РФ и 60-2 ТК РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и с письменного согласия работника. Размер доплаты может быть установлен в процентах к должностному окладу работника, в процентах к должностному окладу совмещаемой должности (в зависимости от объема выполняемой работы), в сумме разницы должностных окладов при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, а также в размере фиксированной суммы по соглашению сторон.

2.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

2.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором и составляет 35% от должностного оклада.

2.7. Повышенная оплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится не менее чем в двойном размере работникам, получающим оклад (должностной оклад), привлекающимся к работе в выходные и праздничные нерабочие дни согласно ст.153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, дополнительными соглашениями, настоящим локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

2.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях работников Центра.

2.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

3. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

Положением о стимулировании труда работников Центра быть предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

- повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- надбавки за интенсивность и эффективность работы;
- надбавки за выслугу лет;
- надбавки за работу, не входящую в круг должностных обязанностей;
- выплата отдельным категориям работников муниципальных учреждений

дополнительного образования;

- доплата педагогическим работникам - молодым специалистам.

3.1. Настоящим Положением работникам Центра устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию педагогическим работникам;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение вышеперечисленных повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию – с момента получения данной категории до момента присвоения следующей.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности педагогических работников Центра, а именно: педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, методистам, заведующим детских туристских баз, педагогу-психологу:

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику Центра с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором Центра персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается педагогическим работникам Центра, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,075 – за ученую степень кандидата наук, за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный», «Отличник народного образования», за почетную грамоту Министерства образования и науки РФ;
- 0,15 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большое значение.

3.5. Стимулирующие надбавки к окладу устанавливаются работникам Центра:

- за выслугу лет.
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей;
- стимулирование отдельных категорий работников в соответствии с Постановлением главы администрации Краснодарского края от 07.02.2012г №113 «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников».

- стимулирование педагогических работников (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист) за эффективность труда в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда педагогических работников.

3.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается основным педагогическим работникам Центра за стаж педагогической работы:

Размеры в процентах к минимальному окладу:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 – 10%;
- при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.7. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам Центра устанавливают:

3.7.1. За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения, разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям в размере до 200%. Надбавка устанавливается сроком на 3 месяца, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7.2. Педагогическим сотрудникам за призовые 1-3 места в мероприятиях иных учреждений не в зависимости от количества участников, команд, за каждое занятое место в мероприятиях, соревнованиях, конкурсах, фестивалях: городских – 2000 рублей, краевых – 3000 рублей, Всероссийских – 5000 рублей, а также руководителям обучающихся, входящих в состав сборной команды Центра на краевых, Всероссийских соревнованиях, конкурсах, фестивалях: призовые 1-3 места за каждого участника: краевых – 500р, Всероссийских – 700р.

3.7.3. Педагогическим сотрудникам за призовые 1-3 места в профессиональных конкурсах: городских – 5000 рублей, краевых – 10000 рублей, Всероссийских – 15000 рублей.

3.7.4. Директору Центра – по постановлению Администрации города Сочи.

3.7.5. За выполнение спортивных разрядов по видам спортивного туризма, спортивному ориентированию, скалолазанию, альпинизму (за каждого участника) руководителям объединения учащихся от должностного оклада:

- 3 юношеский разряд – 5%;
- 2 юношеский разряд – 8%;
- 1 юношеский разряд – 10%;
- 3 взрослый разряд – 15%;
- 2 взрослый разряд – 20%;
- 1 взрослый разряд – 25%.

3.8. Стимулирующую надбавку за работу, не входящую в круг должностных обязанностей устанавливается работникам Центра:

3.8.1. За работу с сайтом Центра – 100%.

- 3.8.2. За выполнение обязанностей председателя маршрутно-квалификационной комиссии Центра – 20%.
- 3.8.3. За выполнение обязанностей председателя спортивной федерации по виду спорта – 60%.
- 3.8.4. За вклад в общие результаты деятельности организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий, за организацию и проведение работы по защите социально-экономических и трудовых прав сотрудников Центра, устанавливается в размере 30% от должностного оклада.
- 3.8.5. За выполнение обязанностей наставника молодого специалиста – 30% от должностного оклада.
- 3.8.6. За выполнение обязанностей контрактного управляющего в размере 25000 рублей в месяц.
- 3.8.7. За выполнение обязанностей специалиста по безопасности в размере 5000 рублей.
- 3.9. За счет средств бюджета Краснодарского края производится выплата в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников (работники муниципальных дошкольных и муниципальных общеобразовательных организаций), определенным Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ "О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования".
В целях единого подхода к стимулированию отдельных категорий работников МОО за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей в месяц следующим категориям работников: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, дворник, машинист (кочегар) котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений.
Выплата осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.
- 3.10. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производится выплата доплат молодым специалистам в размере 50% от должностного оклада.
Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию.
Молодым специалистом также признается работник в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования.
Статус молодого специалиста действует в течение трех лет, сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.11. Стимулирование педагогических работников (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист) за эффективность труда осуществляется в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда педагогических работников. Настоящие показатели разработаны в соответствии с Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, утвержденными 18.06.2013г.

3.11.1. Показатели эффективности деятельности – это индикаторы, на основании которых осуществляется учет результатов деятельности педагогических работников и распределяется стимулирующая часть фонда оплаты труда (при наличии денежных средств). Настоящие показатели определяют направления и конкретные индикаторы эффективности деятельности педагогических работников.

3.11.2. Основные направления оценки эффективности деятельности педагогических работников Центра являются:

- организация работы по обеспечению образовательного процесса, исполнительская дисциплина;
- участие обучающихся Центра в массовых мероприятиях;
- методическая деятельность.

3.11.3. Порядок определения размера стимулирующих выплат производится расчетом баллов один раз в квартал, определенный в критериях оценки и показателях эффективности деятельности педагогических работников по максимально возможному количеству критериев и показателей.

3.11.4. Суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками (общая сумма баллов).

3.11.5. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированный на период, за который производится подсчет баллов включительно, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.

3.11.6. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за данный период.

3.11.7. Критерии оценки и показатели эффективности деятельности педагогических работников представлены в таблице:

Показатель	Критерий	Количество баллов
Педагоги дополнительного образования		
Организация работы по обеспечению образовательного процесса, исполнительская дисциплина	Комплектование кружков, секций, наличие: <ul style="list-style-type: none"> • личных дел обучающихся; • заявлений на отчисление обучающихся; • служебных записок; • календарного учебного графика, сетки использованных часов; • входной контроль; • своевременная подача приказов на выходы. 	За отсутствие каждого документа минус 2 балла
	Отсутствие журнала, своевременное его	За отсутствие минус 30 баллов за каждый журнал

	заполнение	
	Наличие всех заявок в АИС «Навигатор дополнительного образования»	За отсутствие заявки минус 10 баллов
Участие обучающихся Центра в массовых мероприятиях	Участие в официальных соревнованиях, конкурсах, фестивалях (предоставляется копия протокола участия, справка о судействе, приказ об итогах (выдан отраслевой (общественной) организацией: управлением образования, департаментом (министерством) спорта) – согласно условиям соревнований, конкурса (групповое, личное).	Муниципальный – 5 баллов Региональный – 10 баллов Федеральный – 15 баллов Мастер-класс – 1 балл УТСы по спортивному туризму - 3 балла При участии в мероприятиях по спортивному туризму количество баллов увеличивается на коэффициент 1,5. При участии в краеведческих конкурсах применяется коэффициент 1, иных направленностей – 0,5. При участии в онлайн-мероприятиях применяется коэффициент 0,3.
	Победители и призеры в официальных соревнованиях, конкурсах, фестивалях	Муниципальный – 5 баллов Региональный – 10 баллов Федеральный – 15 баллов Победители и призеры в мероприятиях по спортивному туризму количество баллов увеличивается на коэффициент 1,5. Победители и призеры в краеведческих конкурсах применяется коэффициент 1, иных направленностей – 0,5. Победители и призеры в онлайн-мероприятиях применяется коэффициент 0,3.
	Присвоение (подтверждение) спортивных разрядов по виду спорта (предоставляется приказ спортивной организации, департамента (министерства) спорта о присвоении (подтверждении)	Юношеский – 10 баллов Спортивный – 20 баллов (баллы учитываются за присвоенный разряд каждому обучающемуся)
	Организация и проведение спортивных походов (предоставляется справка о прохождении, маршрутный лист для степенных походов,	I, II степени сложности – 5 баллов III степень сложности – 10 баллов Категорийный поход – 20

	приказ о проведении)	баллов При участии в походе детей младшего возраста до 10 лет протяженностью не менее 10 км в течении 3-5 дней, с организацией ночевки в полевых условиях – 10 баллов При проведении спортивного похода с 01.10 по 30.04 применяется коэффициент 1,5 (баллы учитываются за каждого обучающегося - участника похода при предоставлении соответствующих документов)
Методическая деятельность	Курсы повышения квалификации, инструкторские курсы, судейские семинары (представляются удостоверения, свидетельства, сертификаты, справки, отметки в судейской книжке, отраслевой приказ)	Удостоверение, свидетельство - 20 баллов Присвоенная (подтвержденная) судейская 3 категория – 10 баллов Присвоенная (подтвержденная) судейская 1,2 категории – 15 баллов Справка (приказ) об участии в семинарах - 10 баллов
	Распространение педагогического опыта	Публикации в официальных отраслевых печатных изданиях – 50 баллов Публикации в педагогических сообществах (электронный, не более 1 в месяц) – 10 баллов

3.12. Доплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за работу, не входящую в круг должностных обязанностей устанавливаются и выплачиваются работникам Центра в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном размере по одному или нескольким основаниям без учета других надбавок и доплат.

4. УСЛОВИЯ СНИЖЕНИЯ ИЛИ ПРЕКРАЩЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

4.1. Виды и размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются перед началом учебного года, а также по мере необходимости по мере изменения показателей эффективности, но не чаще четырех раз в год.

4.2. Повышающий коэффициент, стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, а также их размеры могут быть изменены или отменены в следующих случаях:

- в связи с ухудшением качества работы.
- в связи с окончанием выполнения дополнительных работ, по которым были определены надбавки.
- в связи с отказом работника выполнения дополнительных работ, за которые были определены надбавки.
- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей.
- в связи с длительным отсутствием работника, из-за чего не могли быть осуществлены дополнительные работы, определённые в надбавках и доплатах, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы.
- в связи с нарушением Правил внутреннего трудового распорядка, норм трудовой дисциплины.
- в случае грубого нарушения техники безопасности, педагогических принципов или инструктивных актов и положений о педагогической и туристско-краеведческой деятельности.
- в условиях остробюджетного финансирования выплаты могут быть отсрочены до их поступления, но только в пределах календарного года.

4.3. Лишение или снижение размера надбавки стимулирующего характера оформляется приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом Центра, с обязательным указанием причины, ссылки на приказы, распоряжения, докладные записки, акты и другие документы о допущенных в данном периоде нарушениях указанных обязанностей и производится за тот расчетный период, в котором был совершен проступок.

4.4. Разногласия по установлению надбавок, доплат и премий между работником и руководителем могут быть урегулированы на общем собрании трудового коллектива с учётом настоящего Положения или внесением дополнительных изменений к нему, с учётом возникших ситуаций.

В соответствии с Трудовым Кодексом РФ работник должен быть предупреждён в письменной форме о снятии доплат и надбавок за 2 месяца.

5.СРОК ДЕЙСТВИЯ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ.

5.1. Положение «О порядке и условиях установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МБУ ДО «Центра детского и юношеского туризма и экскурсий» г. Сочи» вступает в силу с 26 апреля 2023г.

В НАСТОЯЩЕМ ПОЛОЖЕНИИ О ПОРЯКЕ И УСЛОВИЯХ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПРОШЛИТО, ПРОНУМЕРОВАНО И СКРЕПЛЕНО

ПЕЧАТЬЮ
ЛИСТОВ

Председатель ПК МС ДД СпортСочи
Сочи

