

**муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств № 70
Кемеровского муниципального округа»**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель

ПК МБУ ДО

«ДШИ № 70»

_____ Н.А.Курьят
«08» апреля 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

МБУ ДО

«ДШИ № 70»

_____ Н.В. Чунихина
«08» апреля 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об определении размера и порядка распределения стимулирующих выплат
работникам МБУ ДО «Детская школа искусств № 70 Кемеровского
муниципального округа»**

**Утверждено на педагогическом совете школы
Протокол № 3 от 08 апреля 2022г.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с следующими нормативными документами:

- Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями);
- Положением об оплате труда работников учреждения, утвержденном на общем собрании трудового коллектива от 25.10.2014г.
- Уставом МБУ ДО «ДШИ № 70»

1.2. Стимулирование работников учреждения МБУ ДО «ДШИ № 70» (далее - Учреждение) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений трудового коллектива учреждения.

1.4. Настоящее Положение закрепляет право каждого работника учреждения на получение выплат стимулирующего характера, в пределах средств, выделенных учреждению на эти цели, а также средств от иной приносящей доход деятельности учреждения, устанавливает показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников.

1.5. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам учреждения определяется исходя из конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности рабочего процесса.

1.6. Размер стимулирующих выплат может быть определен как по балльной системе, так и в абсолютном денежном выражении, и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваться.

1.7. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера приказом руководителя Учреждения создается комиссия из членов совета школы не менее 4-х человек, в состав которой входит председатель профсоюзной организации учреждения.

1.8. Комиссия рассматривает размеры стимулирующих выплат по каждому работнику. Работники имеют право присутствовать на заседании комиссии.

1.9. Решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам оформляется протоколом, в соответствии с которым директор учреждения издает приказ, являющийся основанием для начисления стимулирующих выплат.

1.10. Данное Положение распространяется на всех работников Учреждения.

2. Условия выплат стимулирующего характера

2.1. Условия и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

2.3. Решение об отмене, снижении размера стимулирующих выплат принимается Советом школы по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом директора школы.

2.4. Размеры доплат и надбавок могут быть уменьшены или совсем отменены в случаях:

- невыполнение надлежащим образом должностных обязанностей;
- ухудшение качества работы;
- изменение условий труда по интенсивности, сложности, напряжённости;
- халатное отношение к оформлению текущей документации (журналов, индивидуальных планов, календарных планов, репертуарных планов);
- несоблюдение требований СанПиН;
- за перестановку и снятие уроков без ведома директора, заместителя директора по УВР;
- за удаление учащегося с урока;
- за низкие результаты контрольных административных срезов знаний;
- за пропуски методических семинаров, совещаний без уважительной причины.
- наличие любого административного взыскания, отмеченного в приказе, на срок до одной четверти с последующей проверкой работы и исправлением недостатков, послуживших основанием для издания приказа о взыскании;
- наличие взыскания в виде выговора или строгого выговора на срок до конца учебного года;
- совершение дисциплинарного проступка;
- обоснованные претензии родителей, учащихся, преподавателей друг к другу, плохое проведение уроков, низкое качество обучения.
- многократное неисполнение или неполное исполнение распоряжений и указаний членов администрации, выданных в устной или письменной форме;
- нарушение или неисполнение Устава ОУ.

2.5. Временная нетрудоспособность работника по состоянию здоровья не является основанием для лишения работника права на установление ему стимулирующих выплат за отработанный период.

2.6. Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются за фактически отработанное время.

2.7. Неиспользованные средства централизованного фонда, а также экономия фонда оплаты труда направляются Учреждением на увеличение стимулирующего фонда и распределяются в соответствии с положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения по

согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников.

2.8. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств местного бюджета. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, а также доходы, поступающие от иной приносящей доход деятельности, в том числе доходы от оказания платных образовательных услуг, безвозмездные пожертвования родителей учащихся, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

2.9. Руководитель Учреждения, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством.

2.10. При недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств руководитель учреждения вправе уменьшить стимулирующие выплаты, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

2.11. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить либо отменить выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

3. Основания для неосуществления или уменьшения выплат стимулирующего характера

3.1. Невыполнение или ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей по приведённым основаниям:

			баллы
1.	Срыв по вине работника (работников) мероприятия (заявленного в плане, но не проведенного)		Минус 10
2.	Нарушение производственной и трудовой дисциплины	Опоздание без уважительной причины	минус 5 (за одно нарушение)
		Уход с работы раньше положенного (согласно расписанию) времени не согласованное с директором	минус 5 (за одно нарушение)
3.	Низкий уровень проведения занятий, технических зачётов, академических концертов, выпускных экзаменов, мероприятий и социальных программ	Несоответствие установленных требований, промежуточной аттестации.	минус 10
4.	Невыполнение в		минус 5

	установленные сроки, без уважительной причины, приказов, разовых поручений и заданий директора учреждения		
5.	Невыполнение без уважительной причины возложенных на работника дополнительных обязанностей (с согласия работника)		минус 5
6.	Нарушение правил охраны труда		минус 5
7.	Потеря контингента (Отсев учащихся по итогам учебного года)	Соотношение численности учащихся начало учебного года – конец учебного года	До 10% минус 5 Свыше 10% минус 10
8.	За некачественно проведённую работу ответственных, при проведении мероприятий и фестивалей	(отсутствие плана поручений, отсутствие программы, отсутствие технических репетиций, несвоевременная подача сценария на согласование директору (Не позднее 10 дней до мероприятия)	минус 5 (отсутствие хотя бы одного пункта)

4. Порядок выплат стимулирующего характера

Установление выплат стимулирующего характера производится в следующем порядке:

4.1. Совет школы вырабатывает предложение по каждой рассматриваемой кандидатуре и простым большинством голосов принимает решение о размере и продолжительности выплат.

4. 2. Совет школы принимает решение о согласовании или отказе произвести стимулирующие выплаты, которое оформляется протоколом.

4. 3. Визирование проводится в следующем порядке:

- подпись;
- подпись (с возражениями).

Возражения оформляются в письменной форме и направляются директору школы.

4.4. На основании решения совета школы оформленного протоколом директор школы издаёт приказ о производстве выплат стимулирующего характера.

4.5. Для решения спорных вопросов связанных с распределением стимулирующих выплат по инициативе директора школы и под его председательством создаётся согласительная комиссия, в которую входят два члена Совета школы.

4.6. Решение согласительной комиссии принимается простым большинством голосов и оформляется протоколом. При равном количестве голосов «за» и «против» решающим является голос директора школы-председателя согласительной комиссии.

4.7. Премияльные выплаты производятся по итогам работы за месяц, учебную четверть, полугодие, учебный год, календарный год (при наличии средств) (Порядок определения примерного размера стимулирующих выплат, которые производятся, согласно показателям критериев для расчёта стимулирующих выплат работникам учреждения прилагается).

5. Виды и размер выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся:

5.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ, премияльные выплаты по итогам работы;

5.2. Стимулирующая выплата за развитие деятельности, приносящей доход;

5.3. Иные разовые выплаты.

6. Качество выполняемых работ устанавливаются по следующим критериям:

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	балл
1.	Выплата за качество выполняемых работ	Качественное обеспечение концертно-просветительской работы школы. Наличие благодарностей, позитивных отзывов о концертах. Отсутствие обоснованных жалоб	до 10
		Качественное оформление информационных стендов школы, организация работы по выпуску рекламной продукции школы: календари, буклеты, баннеры и т.п.	до 10
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству установленной отчетности, информации, документообороту	до 15
		Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда при проведении массовых мероприятий, выездных концертов и т.п.	до 10
2.	Выплата за интенсивность и высокие	Подготовка документов для оформления групповых поездок учащихся на мероприятия. Отсутствие замечаний по	до 10

	результаты работы	ведению журналов целевых инструктажей учащихся	
		Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат: организация и проведение конкурсов, фестивалей, участие в социально значимых проектах	до 20
		Внесение предложений, разработка проектов, направленных на совершенствование работы школы	до 30
3.	Премиальные выплаты по итогам работы	Качественная сдача отчетности, выполнение показателей муниципального задания, эффективное планирование	до 30

4.	Выплата за качество выполняемых работ	Качественная разработка учебно-методического комплекса для осуществления образовательного процесса школы	до 10
		Качественное обеспечение работы сайта школы, качественное размещение информации в социальных сетях	до 10
		Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, по документообороту	до 10
		Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	до 10
5.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Подготовка документов для прохождения процедуры аттестации преподавателей школы	до 10
		Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат: организация и проведение конкурсов, фестивалей, участие в социально значимых проектах	до 10
		Количество разработанных методических материалов, пресс-релизов, публикаций	до 10
		Внесение предложений, разработка проектов, направленных на совершенствование работы школы	до 20
6.	Премиальные выплаты по итогам работы	Качественная сдача отчетности, выполнение показателей муниципального задания, эффективное планирование	до 50

Заведующий структурным подразделением

№ п/п	Показатели	Расчет показателя	Балл
1.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:	План работы школы на текущий учебный год (единовременно)	10
		План мероприятий школы ежемесячно	5
		График проведения промежуточных и итоговых аттестаций учащихся (раз в полугодие)	2
		Отчёт по конкурсно - фестивальной работе школы (ежемесячно)	2
		Разработка положения о проведении	5
		учрежденческих конкурсов и фестивалей (по факту выполненной работы)	
		Сводные ведомости успеваемости учащихся (раз в четверть, по всей школе)	1
		Проведение инструктажа по пожарной безопасности и правилах поведения в зрительном зале с учащимися перед проведением общешкольных мероприятий	2 2
2.	Методическое руководство педагогическим коллективом	(единовременно при наличии письменного отчёта)	
		Консультации для молодых специалистов по работе с учебной документацией;	2
		Консультации для преподавателей по оформлению методических сообщений и открытых уроков	3
		Посещение занятий, открытых уроков (с предоставлением анализа)	2
		Консультации преподавателям по оформлению документации для прохождения аттестации	5
		Методическая помощь преподавателям при оформлении документации для участия в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	5
		Организация круглых столов, семинаров.	10

Преподаватель и концертмейстер

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	балл
1.	Учебная работа	Анализ промежуточной аттестации	До 10
2.	Учебная работа	Отчётный концерт класса (в зависимости от количества выступающих и присутствующих родителей на концерте)	5-15

3.	Учебная работа	Организация мероприятий по набору учащихся. (Предложения, реклама, концерты, ролик на сайт пр.)	От 1 до 30
4.	Выплата за качество выполняемых работ	Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся по результатам контрольных точек (более 60% качественная успеваемость класса)	10
		Эффективная профориентация и подготовка учащихся в профильные учебные заведения. Наличие поступивших в ВУЗы и СПУЗы	20 Сентябрь
		Руководство творческим коллективом. Высокая востребованность коллектива, наличие благодарностей, участие в конкурсной и концертной деятельности	20 По итогам года
		Сохранность контингента, отсутствие обоснованных жалоб родителей учащихся	20 По итогам года 0
		Участие в коллективных педагогических проектах, учебно-методической работе: выступления на педсоветах, семинарах, конференциях, мастер-классах, открытых уроках и т.п.	20
		Участие в разработке и реализации программы развития школы: разработка учебных программ, учебно-методического комплекса	20
		Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, техники безопасности, охраны труда	5
5.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы среди населения: участие в концертах, районных целевых программах («Качество жизни пожилых людей и инвалидов», «Профилактика правонарушений несовершеннолетних», «Семья», «Патриотическое воспитание», «Дети-инвалиды», «Каникулы», «Одаренные дети», «Детская филармония»). Работа с родителями.	10
		Выполнение особо важных и срочных работ, участие и организация конкурсов различного уровня, подготовка лауреатов конкурсов, участие в социально значимых мероприятиях	До 30

6.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Качественное выполнение особо важных и срочных поручений директора	До 30
7.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Организация и проведение онлайн мероприятий, направленных на повышение имиджа школы	До 50

Качество и доступность образования			
1.	За непосредственное участие в реализации национальных творческих проектов, федеральных и региональных целевых программ, конкурсов и фестивалей в т.ч.: (по факту)	<u>Международный, Всероссийский, Областной уровни</u>	
		Гран – при	25
		соло	25
		ансамбль малых форм (дуэт и трио)	25
		ансамбль крупных форм	
		I, II, III лауреат	
		соло	10
		ансамбль малых форм (дуэт и трио)	10
		ансамбль крупных форм	15
		Дипломант I, II, III	
		соло	10
		ансамбль малых форм	10
		ансамбль крупных форм	15
		Участник конкурса	
		соло	10
		ансамбль малых форм	10
		ансамбль крупных форм	15
		<i>Дополнение концертмейстер (инструментальное сопровождение) ½ от суммы преподавателя.</i>	
		<u>Межрегиональный, городской и зональный уровни</u>	
		Гран-при	
		соло	15
		ансамбль малых форм (дуэт и трио)	15
		ансамбль крупных форм	20
		I, II, III лауреат	
соло	10		
ансамбль малых форм	10		
ансамбль крупных форм	15		
Дипломант I, II, III			
соло	5		
ансамбль малых форм	5		
ансамбль крупных форм	5		
Участник			

		<p>соло 3</p> <p>ансамбль малых форм 3</p> <p>ансамбль крупных форм 3</p> <p><i>Дополнение концертмейстер (инструментальное сопровождение) ½ от суммы преподавателя.</i></p> <p><u>Районный уровень</u></p> <p>Гран-при</p> <p>соло 10</p> <p>ансамбль малых форм (дуэт и трио) 10</p> <p>-ансамбль крупных форм 10</p> <p>I, II, III лауреат:</p> <p>соло 5</p> <p>ансамбль малых форм 5</p> <p>ансамбль крупных форм 10</p> <p>Участник конкурса</p> <p>соло 5</p> <p>ансамбль малых форм 5</p> <p>ансамбль крупных форм. 10</p> <p><i>Дополнение концертмейстер (инструментальное сопровождение) ½ от суммы преподавателя.</i></p> <p><u>Учрежденческий уровень</u></p> <p>Лауреат I, II, III (соло) 7</p> <p>Дипломант I, II, III (соло) 5</p> <p>Участник конкурса и фестиваля 3</p> <p><i>Дополнение концертмейстер (инструментальное сопровождение) ½ от суммы преподавателя.</i></p> <p><u>Заочные Международные и Всероссийские конкурсы</u></p> <p>Лауреат I, II, III (соло) 5</p> <p>Дипломант I, II, III (соло) 4</p> <p>Участник конкурса и фестиваля 3</p> <p><i>Дополнение концертмейстер (инструментальное сопровождение) ½ от суммы преподавателя.</i></p> <p>Группа от 2 до 5 человек по сольфеджио, музыкальной литературе 10</p>	
2.	За работу с родителями (по	Родительское собрание (при наличии не менее 90% родителей учащихся класса)	5

	итогах четверти, полугодий)	Родительское собрание с концертом учащихся класса (солисты)	10
		Родительское собрание с концертом учащихся (оркестр, хореография - ансамбли)	15
Активность во внеурочной воспитательной деятельности			
1.	За личное участие учащихся в семинарах и мастер-классах: по факту прохождения.	Международный, Всероссийский, областной уровень (один учащийся)	10
		Городской, районный уровень (один учащийся)	5
2.	За проведение тематических часов	Лекция, беседа, тематический час (зависит от количества слушателей, места проведения СОШ или во время своего урока и т.д.)	5-10
		Видео презентация (зависит от качества, содержания, времени)	5-20
3.	За концертную деятельность. Количество качественно подготовленных сценических номеров учащихся (ежемесячно)	<u>Внутришкольные</u>	
		1 номер соло	2
		ансамбль от 2 до 3 чел.	3
		ансамбль от 4 до 8	5
		хор, оркестр, хореографический коллектив	10
		Отчетный концерт класса (одного преподавателя и всех учащихся)	15
Сольный концерт одного учащегося	25		
3.	Количество качественно подготовленных сценических номеров учащихся (ежемесячно)	<u>Выездные мероприятия</u>	
		1 номер соло	3
		ансамбль от 2 до 5 чел	5
		хор	7
		оркестр	10
		хореографический коллектив	10
4.	За участие преподавателя в концертной деятельности (соло, ансамбль)	<u>Внутришкольный концерт</u>	
		1 произведение	
		соло	3
		пед. ансамбль	5
		ансамбль с учащимися 1-4 классов	2
ансамбль с учащимися 5-8 классов.	3		

		<u>Выездной концерт</u> 1 произведение: соло педагогический ансамбль ансамбль с учащимися 1-4 классов ансамбль с учащимися 5-8 классов.	4 6 2 3
5.	Выезд с учащимися для посещения концертов, спектаклей, экскурсий и т.п. на общественном транспорте	От 3 до 5 человек От 5 до 15 человек	5 10
Обобщение и распространение педагогического опыта			
1.	Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие методического сообщения. Открытый урок	выступление на конференциях, семинарах международного уровня	15
		выступление на конференциях, семинарах районного уровня	10
		открытый урок (при наличии подробного печатного текста оформленного в методическую разработку)	10
		методическое сообщение	10
2.	Публикации в СМИ (методические издания)	международный уровень	20
		всероссийский уровень	20
		областной уровень	20
		районный уровень	20
3.	За работу по привлечению денежных средств на счёт учреждения	Оказание платных образовательных	55% (от поступившей суммы за конкретный период: месяц, квартал, год включая НДС/Л)

Водитель

№	Показатели	Расчет показателя	Шкала
---	------------	-------------------	-------

п/п			
1.	За качественное выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, в т.ч.:	Внеплановая доставка концертных костюмов, музыкальных инструментов, тематического реквизита к месту проведения мероприятий	10
		Сверхурочная работа в выходные и праздничные дни	10
		Выполнение особо важных и срочных работ	До 20

Настройщик музыкальных инструментов

№ п/п	Показатели	расчет показателя	Шкала
1.	За качественное выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, в т.ч.	Срочный ремонт музыкальных инструментов	10
		Настройка двух роялей в унисон (перед проведением мероприятий)	5

Звукорежиссёр

	Показатели	Расчет показателя	Шкала
1.	За качественное выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, в т.ч.	Техническое обеспечение мероприятий выездного характера	5
		Внеплановый ремонт, настройка, наладка ТС	10

Инженер -программист

	Показатели	Расчет показателя	Шкала
1.	За качественное выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, в т.ч.	Внеплановая диагностика и ремонт компьютеров	10
		Администратор сайта сети «интернет»	10
		Своевременное размещение информации на сайтах bus.gov.ru и zakupki.gov.ru. Достоверность и корректность размещенной	До 50

		информации	
--	--	------------	--

Главный специалист по кадрам

	Показатели	Расчет показателя	Шкала
1.	За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат, в т.ч.	За оперативную подготовку отчётов (по факту, за каждый: в зависимости от объёма)	1-10

6. Иные разовые выплаты

6.1. В Учреждении допускается установление разовых выплат работникам

6.2. Поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Учреждения приказом руководителя к знаменательным датам; профессиональным праздникам; а так же единовременные выплаты за образцовое качество выполняемых работ и материальная помощь, при наличии финансовых средств, в следующих размерах:

<i>Виды выплат</i>	<i>Размер (руб.)</i>	<i>Должност ти</i>
1. Образцовое качество выполняемых работ при: * награждении Почетной грамотой, благодарственным письмом Администрации Кемеровского муниципального района; * награждении Почётной грамотой Управления культуры спорта и молодежной политики Кемеровского муниципального района; * награждении Почетной грамотой, благодарственным письмом директора МБУ ДО «Школа искусств № 70»	1150,00 1150,00	Все работники Все работники
2. Разовая премия к профессиональному празднику (День учителя, День работника культуры)	1150,00	Все работники
3. Разовая выплата в связи с международным днём матери	1150,00	Работники женщины, имеющие детей
4. Разовая выплата к Международному женскому дню 8 марта	1150,00	Работники -женщины
5. Разовая премия в связи с юбилейной датой рождения 50, 55, 60, 65 лет.	5 750,00	Все работники

6. Разовая премия в связи с Днем рождения.	1 150,00	Все работники
8. Материальная помощь: - в связи с рождением ребёнка - в связи со смертью членов семьи, - дорогостоящем лечении, в связи с заболеванием работника или членов его семьи, - причинение значительного ущерба жилищу или имуществу работника.	4 000,00	Все работники

6.3. Размеры и основания единовременных выплат работникам утверждаются Учреждением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.4. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника Учреждения.

7. Периодичность и сроки выплат стимулирующих премий

7.1. Периодичность выплат стимулирующего характера определяется настоящим Положением.

8. Заключительные положения

8.1. Контроль за правильностью расчетов и начисления стимулирующих выплат осуществляется непосредственно Директором Образовательной организации.

8.2. Стоимость одного балла рассчитывается из суммы стимулирующих выплат за конкретный период.

8.3. Настоящее Положение, а также внесение изменений и дополнений в него, принимается общим собранием (конференцией) работников Образовательной организации и утверждается Директором Образовательной организации.

8.4. Настоящее Положение доводится до сведения всех работников учреждения, а также лиц, принимаемых впервые на работу в учреждение до подписания трудового договора, под роспись.

Настоящее Положение принято Общим собранием (конференцией) работников