



## **ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МКОУ «СОШ № 12» г. Хасавюрта.**

### **1 . Общие положения.**

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МКОУ при Управлении Образования МО г. Хасавюрт (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников Школы (далее – работников Школы).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам ОУ (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников ОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом образовательного учреждения, с учётом мнения представительного органа работников и органа самоуправления образовательного учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ОУ составляет не более 30 процентов от фонда оплаты труда работников. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОУ.

### **2 . Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ.**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1. 1 . Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Примерный перечень критериев оценки результативности и качества педагогических работников ОУ изложен в разделе 3 настоящего Положения.

2.1. 2 . Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к городским, республиканским мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т. д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения:

- за прием электронной почты (качественный уровень обработки входящей и подготовки исходящей документации; подготовка срочных информационных и аналитических, методических материалов, финансовых и экономических расчётов и отчетов, и др.) и работу с ИНТЕРНЕТОМ
- За организацию систематической работы школьного сайта и плановое его обновление
- Сохранение и развитие эстетического вида кабинета, учебных мастерских соблюдение ОТ и ТБ; за организацию работы по благоустройству, оформлению и озеленению школы и пришкольной территории, выполнение косметического ремонта
- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья обучающихся, профилактическую деятельность по формированию у обучающихся здорового образа жизни (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, информационные часы о профилактике вредных привычек, правонарушений среди несовершеннолетних и др.)
- за подготовку и участие к конкурсам, спортивным соревнованиям, фестивалям, выставкам др.
- Победителям, лауреатам, дипломантам и участникам в конкурсах профессионального мастерства различного уровня (ПНП «Образование»; «Учитель года» (не ниже районного); «Современный классный руководитель» (не ниже районного) и др.

2.1. 3 . Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы (премиальные выплаты) предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией ОУ в соответствии с утвержденным Положением.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Школы устанавливаются приказом руководителя ОУ на период, предусмотренный Положением об оплате труда в ОУ.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников за качество труда, не связанное с результативностью деятельности, не допускается.

3. Условия и порядок определения размера выплат стимулирующего характера работникам педагогического и учебно-вспомогательного состава ОУ за качество и высокие результаты работы.

### 3.1. Критерии стимулирования учителя

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
		Да	Нет	
1	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) учащихся по итогам полугодия, переводных экзаменов.	Да		2
2	Объективность оценки учителем качества знаний учащихся	Да		2
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да		2
4	Наличие методической работы учителя	Да		1
5	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.		Нет	0, 5
6	Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов - на уровне города; - на республиканском уровне; - на федеральном уровне.	Да Да Да		0, 5 1, 5 2
7	Наличие аналитической работы учителя.	Да		1
8	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.	Да		1
9	Участие в инновационной и экспериментальной работе.	Да		1, 5
10	Наличие работы с родителями.	Да		1
11	Эстетическое оформление предметной среды	Да		2

	закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм.			
12	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		1
13	Внеклассная работа с учащимися по предмету.	Да		1

Примечания:

К п. 1. Положительная динамика уровня успеваемости в классе по итогам каждого полугодия – сохранение и улучшение качества знаний учащихся. Рассматривается обобщённый результат по общему количеству учащихся, с которыми работает учитель.

К п. 2. Объективность оценки учителя качества знаний учащихся - соответствие оценки учителя (показателя развития) и внешней оценки со стороны внешнего эксперта (тест, срез, контрольная работа, экзамен).

К п. 3. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает, в том числе систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в урочной и внеурочной деятельности

К п. 4. Наличие методической работы учителя - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах («Учитель года») не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением учителей школьного уровня. Наличие систематизированного учебно–методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому предмету, опубликованных методических материалов, обобщённого педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п. 5. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников школы, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 6. Наличие призеров и победителей олимпиад, конкурсов без учета количества призеров.

К п. 7. Наличие аналитической работы учителя - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности.

К п. 8. Информатизация управленческой деятельности - применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой деятельности.

К п. 9. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 10. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу .

К п. 11. Эстетическое, развивающее оформление кабинета для постоянной работы с детьми.

К п. 12. Прохождение курсовой подготовки.

К п. 13. Проведение внеклассных мероприятий по предмету, включает проведение школьных предметных олимпиад , конкурсов творческих работ , научных чтений и др.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии , понижающие уровень стимулирования	измерители		Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Да		- 2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Да		- 2
3	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	Да		- 2
4	Невыполнение учебной программы	Да		- 2
5	Нарушение норм техники безопасности.	Да		- 2
	ИТОГО по критерию			-10

### 3.2 Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования.

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Наличие системы работы с документами.	Да	1
2.	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций (количество побед суммируется) - на муниципальном уровне	Да	0,5

	- на окружном уровне	Да	1
	- на городском уровне	Да	1,5
	- на всероссийском уровне	Да	2
3.	Наличие реализуемой эффективной программы развития детского объединения (организации)	Да	0,5-2
4.	Наличие диагностической и аналитической работы.	Да	0,5-2
5.	Эстетическое оформление помещений для работы с детьми на мероприятиях	Да	0,5-1
6.	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта и другими учреждениями	Да	1
7.	Наличие работающего детского объединения (Ученического совета)	Да	0,5-2

Примечания:

К.п. 1. Наличие системы работы с документами- своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, представителей контролирующих органов.

К.п. 2. Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях без учета количества призеров.

К.п. 3. Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы- наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К.п. 4. Наличие диагностической работы - анализ динамики развития детского коллектива, состояния воспитания учащихся. Владение персональным компьютером, использование ПК при формировании мониторинговых и диагностических материалов.

К.п.5. Эстетическое, развивающее оформление помещений для постоянной работы с детьми, для организации мероприятий с учетом возрастных особенностей детей.

К.п.6. Ежемесячный учет совместных воспитательных мероприятий для учащихся с УДО, других ОУ, учреждениями культуры, спорта и т.д., привлечение внешних специалистов к образовательной деятельности с учащимися (без количественного показателя, с учетом качества проведенных мероприятий).

К.п. 7. Наличие в школе действующего детского объединения (Ученического совета) и высокая степень участия обучающихся в его деятельности.

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ пп	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	- 1
2.	Травматизм учащихся во время образовательных мероприятий, проводимых вожатой.	Да	- 1
3.	Нарушение норм техники безопасности.	Да	- 1

### 3.3. Критерии материального стимулирования педагога-психолога

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Нет	0,5-1
2.	Участие в системе общешкольного мониторинга в образовательном учреждении	Да	1
3.	Наличие системы работы с одарёнными детьми	Да	2
4.	Наличие системы работы с родителями, педагогами образовательного учреждения	Да	0,5-1
5.	Наличие системы и анализа результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении.	Да	0,5-1
6.	Наличие системы и анализа результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении	Да	0,5-1
7.	Наличие системы и анализа результатов психологического сопровождения участников образовательного пространства	Да	1-2
8.	Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30% учащихся	Да	0,5-1
9.	Участие в профессиональных конкурсах (количество суммируется): - на окружном уровне - участие - победа - на городском уровне - участие - победа	Да  Да	1 2  2 3
10.	Количество учащихся, превышающее 500 чел на одну ставку психолога.	Да	2
11.	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	Да	0,5-2

12.	Индивидуальная работа по запросу родителей (суммируется)	Да	0,2
13	Иная деятельность	Да	

Примечания:

К п. 1. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции – своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 2. Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении – разработка программы и проведение мониторинга с целью поддержки образовательного процесса

К п. 3. Участие в работе педагогического коллектива по поддержке одаренных детей, использование соответствующих методик по выявлению творческих и профессиональных склонностей обучающихся.

К п.4. Наличие работы с родителями – сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы с педагогами – сотрудничество с педагогами по оптимизации учебно-воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития учащихся и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п.5. Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в образовательном учреждении – проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения обучающихся, воспитанников в образовательных учреждениях, разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п.6 Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога в образовательном учреждении – углубленное психолого-педагогическое изучение обучающихся, воспитанников на протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе обучения и воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К п.7. Наличие системы и анализ результатов психологического сопровождения участников образовательного пространства – формирование у субъектов образовательного пространства основ психологической культуры.

К п.8. Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30% учащихся - активное воздействие на процесс



формирования личности в детском и подростковом возрасте и сохранение ее индивидуальности.

К п.9. Участие в конкурсах профессионального мастерства.

К п. 10. Количество учащихся, превышающее 500 чел. – за каждое последующие 250 обучающихся полагаются баллы.

К п. 11. Система работы с детьми «группы риска» - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, выявление и работа по снижению количества детей, относящихся к «группе риска».

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	Да	-2
2.	Наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-4
3	Нарушение норм техники безопасности, в т.ч. при проведении выездных мероприятий	Да	-1 - -2
4	Нарушение установленных внутришкольных регламентов в рамках должностных инструкций и функциональных обязанностей (опоздания, дежурство, ведение документации и т.д.)	Да	-0,5 – -3

#### **3.4. Критерии материального стимулирования социального педагога.**

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учете.	Нет	1
2.	Посещаемость учебных занятий учащимися ОУ, состоящими на внутришкольном учете.	Да	1
3.	Наличие неуспевающих по итогам каждого полугодия, состоящих на внутришкольном учете.	Нет	1
4.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да	1
5.	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям	Нет	1
6.	Наличие диагностической и аналитической работы	Да	2
7.	Просветительская работа с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, учащимися	Да	0,5-2

8.	Наличие системы работы с родителями (лицами их заменяющими, законными представителями)	Да	0,5-2
----	--	----	-------

Примечания:

К п. 1. Правонарушения учащихся школы (наличие вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности).

К п. 2. Обеспечение посещаемость учащимися ОУ (100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам).

К п. 4. Взаимодействие с социумом - ежемесячный учет организации свободного времени детей при взаимодействии с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения, инспекцией по делам несовершеннолетних и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, состоящих на внутришкольном учете; оказание реабилитационных услуг в центрах, комплексах, службах и других учреждениях по восстановлению психического, физического и социального здоровья детей:

- «группы риска»,
- из многодетных семей,
- из малообеспеченных семей,
- опекаемых,
- детей-сирот,
- детей из неполных семей

К п. 5. Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностным инструкциям (своевременное ведение обязательной документации, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией, знание законов, подзаконных актов, постановлений, распоряжений, инструкций, социально-правовых и социально-экономических основ деятельности социального педагога, системы учреждений, оказывающих помощь ребенку)

К п. 6. Проведение диагностической и аналитической работы (анализ диагностических данных по детям, состоящим на внутришкольном учете):

- по успеваемости обучающихся;
- по состоянию здоровья;
- по занятости в свободное время;
- составление социального паспорта семьи

К п. 7. Просветительская работа: участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей, участие в создании буклетов по профилактической работе, стенной печати, классных часах, педсоветах.

К п. 8. Наличие работы с родителями (учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, проведение деловых игр и пр.).

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования.	Измерители	Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса, организуемого социальным педагогом.	Да	-1
2.	Правонарушения учащихся школы, состоящих на внутришкольном учёте.	Да	-1
3.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся со стороны социального педагога.	Да	-1
4	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-1

### 3.5. Критерии материального стимулирования педагога-библиотекаря

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители	баллы
1	Повышение квалификации	Да	1
2	Высокая читательская активность обучающихся	Да	2
3	Система работы с документами, с контролирующими и надзирающими органами.	Да	2
5	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	Да	2
6	Выполнение плана работы библиотекаря	Да	2
7	Оформление тематических выставок		0,5
8	Участие в общешкольных , районных и городских мероприятиях	Да	2
9	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да	2

3.6. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника ОУ за результативность и качество труда устанавливается приказом руководителя ОУ в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в ОУ. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.7. Размер выплат стимулирующего характера директору образовательного учреждения устанавливается нормативно-правовыми актами администрации, в ведении которого находится учреждение, по согласованию с с органом образовательного учреждения.

3.8. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ОУ за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления ОУ о согласовании оценки результативности деятельности работников ОУ. Оценка

результативности и качества труда работников ОУ проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.9. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя Школы. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель ОУ, заместители руководителя, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа УО.

3.10. Экспертно – аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя ОУ.

3.11. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

3.12. Утверждение итоговых оценочных листов работников ОУ проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.13. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель ОУ знакомит каждого сотрудника с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.14. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник ОУ в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.15. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченный рассматривать трудовые споры или орган УО.

3.16. Руководитель ОУ представляет в орган УО аналитическую информацию о достижениях работников образовательного учреждения, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.17. На основании представления руководителя образовательного учреждения орган УО принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам

согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений УО определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.18. На основании проведённой оценки достижений работников образовательного учреждения производится подсчёт баллов за соответствующий период по каждому работнику ОУ и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчёт баллов для оценки руководителя образовательного учреждения проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников образовательного учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

3.19. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (п.1.3.положения), запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой для оплаты единого социального налога, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику образовательного учреждения рассчитывается по формуле.

$HE = (Д * Б) / М$  где:

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов;

М- количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками МОУ = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 руб.:1000=250 руб.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника МОУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь – август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

4. Стимулирование работников образовательного учреждения, критериальная база оценки качества и результативности труда, по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счёт доли фонда стимулирующих выплат пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников. Размеры стимулирующих выплат определяются на основании Положения о стимулировании данной категории работников.

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_