

ПРИНЯТО
на заседании
Общего собрания трудового
коллектива
Протокол от 12.02.2016 № 4



УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МАОУДО «ДЮЦ «Импульс»
А.М. Мясников
« 12 » февраля 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников
муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Импульс»
(МАОУДО «ДЮЦ «ИМПУЛЬС»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Импульс» (далее по тексту – Положение) разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», Закона Пермского края № 308-ПК от 12.03.2014 «Об образовании в Пермском крае», Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Пермского муниципального района, утвержденного решением Земского Собрания № 19 от 13.11.2014 и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение вводится в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Импульс» (далее – учреждении) с целью обеспечения единых принципов поощрения профессионализма и компетенции работников учреждения, повышения эффективности труда, их заинтересованности и ответственности в результатах деятельности, качественном исполнении должностных обязанностей.

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, для которых работа в учреждении является исполнением трудовых функций по основному месту работы.

1.4. Решение о премировании работников, не состоящих в штате, принимает директор учреждения.

1.5. Положение определяет виды и порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера (надбавки и доплаты) являются составной частью заработной платы работников учреждения. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаются на определенный период. Данные выплаты не являются мерой поощрения за труд, предусмотренной ст.191 ТК РФ.

1.7. В соответствии с действующим законодательством РФ на производимые выплаты начисляется районный коэффициент в размере 15 %.

1.8. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии

средств на указанные цели в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

1.9. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются на заседаниях Комиссии по установлению стимулирующих выплат учреждения с участием Управляющего совета.

Состав комиссии по установлению стимулирующих выплат учреждения и регламент ее работы ежегодно утверждаются приказом директора учреждения.

Размер стимулирующих выплат работникам учреждения и период действия выплат, утверждается приказом директора после согласования с Управляющим советом на основании решения Комиссии по установлению стимулирующих выплат.

1.10. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам с целью конструктивного разрешения разногласий работник учреждения и работодатель используют методы, формы, способы и средства, в результате применения которых спорящие стороны разрешают возникшие разногласия без обращения в судебные органы. Разрешение трудового спора производится в порядке, предусмотренном ТК РФ и соответствующим нормативным правовым актом учреждения.

1.11. В случае невозможности урегулирования трудового спора по стимулирующим выплатам в досудебном порядке работник учреждения имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры, в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

2. Порядок и условия выплат стимулирующих выплат

2.1. Выплаты стимулирующего характера в учреждении используются для поощрения работников за качественные показатели результативности труда. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период, но не более одного года.

2.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.2.1. надбавка за интенсивность труда, напряженность и выполнение особо сложных и ответственных работ;

2.2.2. выплаты работникам, имеющим государственные, отраслевые награды;

2.2.3. выплаты работникам, имеющим квалификационные категории; высшее или среднее специальное педагогическое образование;

2.2.4. премия за достигнутый высокий результат в работе, за проявление творческой инициативы, эффективное и ответственное отношение к исполнению профессиональных обязанностей;

2.2.5. премия за общие результаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и финансовый год;

2.2.6. единовременные выплаты в связи с всероссийскими и профессиональными праздниками, личными юбилейными датами;

2.2.7. стимулирующие выплаты молодым специалистам;

2.2.8. выплаты социального характера.

2.3. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер

или устанавливаться на определенный период на основании дополнительных соглашений.

2.4. Размер стимулирующей выплаты устанавливается как коэффициент от должностного оклада, так и в абсолютном размере.

2.5. Стимулирующая выплата за результативность работников зависит от их вклада с учетом критериев, позволяющих оценить результаты и качество их работы.

2.6. Определение уровня результативности работы работников осуществляется по итогам мониторинга, проводимого методистами и заместителем директора по показателям результативности деятельности на основании оценочных листов (Приложения 1 - 10).

2.7. Размер выплат стимулирующего характера определяется на основании вклада каждого работника в реализацию приоритетных направлений деятельности учреждения.

2.8. Работникам учреждения за выполнение особо значимых поручений и мероприятий, за достижение по ним высоких результатов в отчетный период выплачиваются премиальные выплаты. Максимальным размером сумма премии не ограничивается.

2.9. Работнику, нарушившему действующее законодательство, ненадлежащим образом исполняющего свои должностные обязанности, имеющего низкий уровень исполнительской дисциплины, стимулирующая надбавка не начисляется с указанием причин.

2.10. Стимулирующая надбавка устанавливается за фактически отработанное время.

3. Надбавка за интенсивность труда, напряженность и выполнение особо сложных и ответственных работ

3.1. Источник надбавки за интенсивность труда, напряженность и выполнение особо сложных и ответственных работ – стимулирующая часть фонда оплаты труда по категории работников в рамках действующей системы оплаты труда.

3.2. Периодичность выплат – месячная, начисление и выплата производится вместе с окончательной зарплатой за месяц.

3.3. Размер надбавки определяется в следующих размерах:

№ п/п	Основания для установления надбавки	Размер надбавки (в % или в абсолютном размере)
1	Административно-управленческому персоналу за качественное выполнение муниципального задания учреждения, достижение всех плановых показателей (по итогам полугодия)	50 %
2	Административно-управленческому персоналу за своевременное оформление нормативно-правовой базы учреждения, разработку локальных актов, необходимых для организации деятельности учреждения (положений, графиков, регламентов, инструкций и т.д.)	10-25 %

3	Административно-управленческому персоналу за своевременное ведение электронных форм отчетности	10-20 %
4	Работникам, отнесенным к категории руководителей, за обеспечение административного контроля соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и за соблюдением безопасных условий для участников образовательных отношений учреждения	10-25 %
5	Работникам, за выстраивание сетевого взаимодействия с государственными, муниципальными, общественными, коммерческими и иными организациями, учреждениями дополнительного образования, высшими учебными заведениями	10-30 %
6	Работникам, обеспечивающим осуществление контроля за исполнением сотрудниками учреждения изданных приказов, а также за соблюдением сроков выполнения указаний и поручений директора учреждения, взятых на контроль	10-25 %
7	Работникам, непосредственно ответственным за реализацию национальных и региональных проектов; федеральных и региональных программ	20-40 %
8	Работникам, за содействие в реализации и руководстве районными приоритетными проектами	10-35 %
9	Работникам, за руководство и координацию работы муниципальной лаборатории «Робототехники»	25-35 %
10	Работникам, за подготовку учебных материалов и робототехнических комплектов к учебным занятиям и соревнованиям	10-20 %
11	Работникам, за организацию и координацию работы по приоритетным направлениям деятельности учреждения	20-30 %
12	Работникам, за разработку и реализацию краткосрочных курсов	20-30 %
13	Работникам, за организацию и проведение районных мероприятий для обучающихся	10-20 %
14	Работникам, за организацию и координацию работы районной «Школы ведущего»	10-20 %
15	Работникам, за руководство районным методическим объединением педагогов, проблемной группой, творческой лабораторией	20-30 %
16	За особый режим работы работникам, обеспечивающим отражение деятельности и ведение мониторинга деятельности учреждения посредством специализированных сайтов и порталов в глобальной сети Интернет	20-60 %
17	Работникам, за размещение на официальном сайте информации и обновление контента сайта еженедельно или по мере необходимости	30-40 %

18	Работникам, за выполнение работ, направленных на продвижение информационно-аналитического издания системы образования Пермского района «Открытый урок» (работа с рекламодателями, авторами материалов и иными заинтересованными лицами, организациями), за особый режим работы в редакции газеты «Открытый урок»	10-40 %
19	Работникам за подготовку финансовой и иной отчетности по проводимым мероприятиям	10-20 %
20	Работникам непосредственно ответственным за организацию дополнительных платных образовательных услуг и другой приносящей доход деятельности, разрешенной Уставом учреждения	10-30 %
21	Работникам, за организацию и координацию работы по реализации муниципальных программ «Обеспечение безопасности населения и территории Пермского муниципального района», «Семья и дети Пермского муниципального района на 2016-2020 годы»	15-25 %
22	Работникам, за координацию, консультирование и методическую поддержку педагогов, работающих по программам разной направленности	20-30 %
23	Работникам, за выполнение функций секретаря педагогического и методического советов, заседаний аттестационной комиссии, советов трудового коллектива и других. Ведение документации, протоколов, не входящих в круг должностных обязанностей.	10-15 %
24	Работникам, за организацию постоянно действующих выставок в здании МКУ ЦРО	20-30 %
25	Работникам, за организацию и работу Маршрутно-квалификационной комиссии (МКК), подготовка документов к походам	15-25 %
26	Работникам, за подготовку и контроль за своевременным предоставлением пакета документов на обучающихся Пермского муниципального района направляемых во Всероссийские лагеря	10-15 %
27	Работникам, за координацию и организацию профильного лагеря «Импульс» в течение года, консультирование вожатых и воспитателей по воспитательным мероприятиям лагеря	10-20 %
28	Работникам, за организацию работы комиссии по охране труда. Система мероприятий по качественному улучшению условий труда. Отсутствие фактов травматизма в учреждении	20-50 %
29	Административно-хозяйственному персоналу и работникам рабочих профессий за особый режим работы, связанный с обеспечением сохранности, безаварийной, безотказной и бесперебойной работы оборудования, технических средств, инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	30-100 %

30	Работникам, за обслуживание техники в кабинетах МАОУДО ДЮЦ «Импульс» и техническое сопровождение мероприятий (обслуживание фото, видео, аудиотехники и сопутствующего оборудования)	20-30 %
31	Бухгалтерам за особый режим работы, связанный с обеспечением исполнения требований налогового законодательства и оптимизацией затрат учреждения, за разработку рациональной плановой и учетной документации по вопросам организации бухгалтерского учета (положения, инструкции, рекомендации, правила)	50-100 %
32	Работнику за исполнение обязанностей и трудовых функций по должности контрактного управляющего	20-40 %
33	Работнику, за обеспечение контроля кадрового делопроизводства, своевременное отражение кадрового документооборота в учетных кадровых документах	3000,00
34	Работнику, за ведение воинского учета	1000,00
35	Работнику, за деятельность, направленную на поддержание надлежащего состояния гаража и имеющегося в нем оборудования	4000,00
36	Работнику, за помощь с погрузкой (разгрузкой) и установкой перевозимого оборудования	3500,00
37	Работнику, за содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями и образцовое соблюдение программ производственного контроля.	1000,00
38	Работнику, за проведение генеральной уборки не реже одного раза в месяц	1000,00

2.2.1. Размер надбавки за интенсивность труда производится в соответствии с приказом директора учреждения и на основании дополнительных соглашений в процентах к должностному окладу на период с января по август и с сентября по декабрь текущего календарного года, а для вновь принятых работников – с даты заключения трудового договора.

2.2.2. Размер надбавки может быть снят при ненадлежащем исполнении работником должностных обязанностей, при ухудшении качества работы, изменении условий и режима работы, а также в случае нарушения работником трудовой дисциплины. Срок снятия надбавки устанавливается приказом директора учреждения после надлежащим образом зафиксированного факта указанных нарушений и полученных письменных объяснений работника.

4. Выплаты работникам, имеющим государственные, отраслевые награды, высшую категорию

4.1. Выплаты педагогическим работникам (в том числе руководителю), имеющим высшую квалификационную категорию, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 3250 рублей со дня

присвоения.

4.2. Выплаты работникам, имеющим государственные и отраслевые награды, осуществляются педагогическим работникам, для которых работа в учреждении является исполнением трудовых функций по основному месту работы.

4.3. Педагогическим работникам (в том числе руководителю), удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 3250 рублей, на основании решения Земского собрания Пермского муниципального района.

4.4. Педагогическим работникам (в том числе руководителю), имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки РФ), устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 1950 рублей, на основании решения Земского собрания Пермского муниципального района.

При наличии у работника государственной и отраслевой награды стимулирующая выплата производится по одному максимальному значению.

4.5. Размер надбавки производится в соответствии с приказом директора учреждения и на основании дополнительных соглашений.

5. Выплаты работникам за стаж работы, за категорию и образование

5.1. Выплаты административно-управленческому персоналу за стаж работы и образование производятся в абсолютных размерах от 3000 до 10000 рублей на основании приказа директора учреждения.

5.2. Надбавки педагогическим работникам, повышающие размер должностного оклада за стаж работы в учреждении (за выслугу лет), согласно нижеприведенной таблице:

№ п/п	Стаж работы	Процент от должностного оклада
1.	Педагогический работник до 35 лет, стаж работы в учреждении до 2-х лет	20 %
2.	Стаж непрерывной работы до 2-х лет	10 %
3.	Стаж непрерывной работы от 5 до 15 лет	15 %
4.	Стаж непрерывной работы более 15 лет	20 %

5.3. Надбавки педагогическим работникам, повышающие размер должностного оклада за наличие квалификационной категории, согласно нижеприведенной таблице:

№ п/п	Квалификационная категория	Процент от должностного оклада
1.	Первая квалификационная категория	10 %
2.	Высшая квалификационная категория	20 %

5.4. Надбавки педагогическим работникам, повышающие размер должностного оклада за уровень образования, согласно нижеприведенной таблице:

№ п/п	Образование	Процент от должностного оклада
1.	Средне-специальное педагогическое	10 %
2.	Высшее образование	15 %
3.	Высшее педагогическое образование	20 %

5.5. Размер надбавки производится в соответствии с приказом директора учреждения и на основании дополнительных соглашений.

6. Премия за общие результаты по итогам работы за квартал

6.1. Настоящая стимулирующая выплата направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения, создание стабильной кадровой ситуации и повышение эффективности образовательной деятельности в учреждении.

6.2. Премии стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения за достижение высоких результатов работы. Качество труда сотрудников оценивается в соответствии с принятыми критериями качества и результативности работы на основании регулярного мониторинга, осуществляемого в течение года заместителем директора и методистами.

6.3. При расчетах размера стимулирующих выплат в виде премии для каждого работника используется бальная система по ключевым показателям результативной деятельности в соответствии с оценочными листами на основании Приложений:

(Приложение 1 – для заместителя директора;
Приложение 2 – для главного бухгалтера;
Приложение 3 - для методистов;
Приложение 4 – для педагога дополнительного образования;
Приложение 5 – для педагога – организатора;
Приложение 6 – для бухгалтера;
Приложение 7 – для специалиста по кадрам;
Приложение 8 – для обслуживающего персонала (секретарь, водитель, уборщик служебных помещений).

6.4. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов: ежеквартально (в апреле, июле, октябре и декабре).

6.5. Итоговый балл стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период. Работники самостоятельно заполняют оценочные листы и вместе с подтверждающими документами представляют заместителю директора.

6.6. Подсчет баллов производится по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

6.7. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый свод с указанием баллов каждому работнику и утверждает его на заседании с обязательным оформлением протокола.

6.8. Для определения денежного веса (в рублях) одного балла суммируются баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов); размер централизованной стимулирующей части фонда оплаты, запланированной на отчетный период, делится на общую сумму баллов; этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. Полученный размер стимулирующей части фонда оплаты труда выплачивается единовременно (по окончании отчетного периода).

6.9. Работники учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

6.10. Выплата премии за общие результаты по итогам работы за квартал работникам и ее размер производится в соответствии с приказом директора учреждения на основании протокола заседания Комиссии по установлению стимулирующих выплат, согласованного Управляющим советом учреждения.

7. Единовременная премия за достигнутый высокий результат в работе и эффективное исполнение профессиональных обязанностей

7.1. Работникам учреждения может быть выплачена единовременная премия за достигнутый высокий результат в работе и эффективное исполнение профессиональных обязанностей.

7.2. Единовременная премия производится на основании ходатайства заместителя директора, на основании представленных работником подтверждающих документов о достигнутых им высоких результатах в работе и (или) эффективном исполнении профессиональных обязанностей и приказа директора учреждения в абсолютных размерах по следующим критериям с учетом следующих показателей:

7.2.1. высокий уровень исполнения важных и срочных заданий, не предусмотренных планом работы, и не связанных с выполнением основных должностных обязанностей;

7.2.2. успешное и добросовестное исполнение специалистом, служащим и рабочим своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

7.2.3. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

7.2.4. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

7.2.5. участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

7.2.6. премии за особые достижения в труде, за выполнение особо важного задания (работ), за напряженность и интенсивность выполняемой работы;

7.2.7. за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение образовательной деятельности);

7.2.8. по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилей образовательного учреждения и др.);

7.2.9. организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

7.2.10. иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

7.3. Выплата единовременной премии за достигнутый высокий результат в работе и эффективное исполнение профессиональных обязанностей производится при наличии средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

7.4. Выплата единовременной премии производится в соответствии с приказом директора учреждения на основании протокола заседания Комиссии по установлению стимулирующих выплат, согласованного Управляющим советом учреждения.

8. Единовременные выплаты в связи с всероссийскими и профессиональными праздниками, личными юбилейными датами

8.1. Источник единовременных выплат в связи с всероссийскими и профессиональными праздниками, личными юбилейными датами – стимулирующая часть фонда оплаты труда по категории работников.

8.2. Единовременные выплаты в связи с всероссийскими и профессиональными праздниками, личными юбилейными датами устанавливаются работникам, для которых работа в учреждении является основным местом работы.

8.3. Всероссийскими и профессиональными праздниками считать:

8.3.1. День учителя;

8.3.2. Международный день 8 Марта;

8.3.3. День защитника Отечества 23 февраля.

8.4. Премия, установленная подпунктом 8.3.1, выплачивается работникам учреждения, для которых работа в учреждении является основным местом работы, на основании соответствующего приказа директора учреждения в размере 3 000 рублей.

8.5. Премия, установленная подпунктами 8.3.2 и 8.3.3, выплачивается работникам учреждения, для которых работа в учреждении является основным местом работы, на основании соответствующего приказа директора учреждения в размере 1 000 рублей.

8.6. Личными юбилейными датами считаются: 50, 55, 60 лет со дня рождения и далее через каждые 5 лет.

8.7. Размер единовременной выплаты к личной юбилейной дате устанавливается только работникам, для которых работа в учреждении является основным местом работы, соответствующим приказом директора учреждения в размере должностного оклада, но не более 15 000 рублей.

9. Порядок выплат стимулирующие выплаты молодым специалистам

9.1. Выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования (обучавшимся по очной форме обучения) при поступлении на

работу в учреждение на педагогические должности на основное место работы устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в течение трех лет со дня окончания учреждения в размере 3 250 рублей, на основании решения Земского собрания Пермского муниципального района.

9.2.Источник стимулирующих выплат молодым специалистам – стимулирующая часть фонда оплаты труда по категории работников.

9.3.Расчет стимулирующих выплат молодым специалистам производится за фактически отработанное время.

9.4.Периодичность выплат – ежемесячная, начисление и выплата производится вместе с окончательной зарплатой за месяц.

9.5.Размер надбавки устанавливается работникам соответствующим приказом директора учреждения и на основании дополнительных соглашений.

10. Порядок выплат социального характера

10.1.При наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда по категории работников работникам учреждения могут устанавливаться выплаты социального характера.

10.2.К выплатам социального характера относятся выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда и связанные с предоставлением дополнительного материального обеспечения (далее - материальная помощь), размеры которых устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

10.3. Материальная помощь выплачивается работникам, для которых работа в учреждении является основным местом работы.

10.4. Различают следующие виды материальной помощи:

10.4.1. материальная помощь к отпуску выплачивается один раз в год на основании личного заявления к полному отпуску или части отпуска сроком не менее 14 календарных дней всем работникам учреждения, для которых работа в учреждении является исполнением трудовых функций по основному месту работы и проработавшим в учреждении не менее одного года в размере до 5 000 рублей;

10.4.2. материальная помощь при длительном ухудшении состояния здоровья (более двух месяцев) в размере до 10 000 рублей;

10.4.3. материальная помощь при несчастных случаях и происшествиях (пожар, ограбление, кража из дома денежных средств и/или предметов первой необходимости, утрата имущества вследствие стихийного бедствия, материальный ущерб вследствие дорожно-транспортного происшествия) в размере до 10 000 рублей;

10.4.4. материальная помощь при смерти близких родственников (родителей, супруги (супруга), детей) в размере до 10 000 рублей.

10.4.5. материальная помощь при первом заключении брака в размере до 5000 рублей.

10.5.Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника с приложением справок и иных документов полномочных органов, подтверждающих наступление основания выплаты материальной помощи.

10.6. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения и оформляет соответствующим приказом.

11. Отмена и снижение размеров установленных персональных надбавок и доплат

11.1. По результатам контроля за учебно-воспитательной и административно-хозяйственной работой администрация образовательного учреждения имеет право в течение года вносить изменения в размеры и распределение персональных доплат и надбавок.

11.2. Отмена установленных персональных надбавок и доплат или снижение их размеров может производиться по следующим основаниям:

11.2.1. нарушение сотрудником образовательного учреждения трудовой и исполнительской дисциплины (соответственно документированное);

11.2.2. некачественное исполнение работником ОУ своих должностных и функциональных обязанностей (по материалам инспекторских и ревизионных проверок);

11.2.3. несоблюдение норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности (на основании актов и предписаний органов надзора и контроля);

11.2.4. снижение качества работ.

11.3. Доплаты и надбавки могут быть сняты приказом директора учреждения:

11.3.1. при невыполнении работником работ, определенных установленной доплатой или надбавкой, более двух месяцев;

11.3.2. при истечении срока, на который была установлена временная или разовая надбавка или доплата;

11.3.3. при переходе работника на другую должность, не дающую право на установленную доплату или надбавку;

11.3.4. при письменном отказе работника выполнять работу, определенную установленной доплатой или надбавкой.

11.4. Применение мер по изменению размеров установленных доплат и надбавок оформляются приказом директора учреждения.