



УТВЕРЖДЕНО

Приказом МКУ ДО «Станция юных туристов и техников»

города Слободского

от 13.03.2020 № 19

Директор  (Малых В.С.)

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Станция юных туристов и техников» города Слободского Кировской области

#### І. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКУ ДО «Станция юных туристов и техников» (далее - Положение) разработано в целях установления порядка оплаты труда работников МКУ ДО «Станция юных туристов и техников», учредителем которого является администрация города Слободского (далее - учреждения).

2. Положение включает рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

рекомендуемые размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

4. Настоящее Положение утверждается приказом директора МКУ ДО «Станция юных туристов и техников» и подлежит согласованию с общим собранием трудового коллектива.

## **II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **2.1. Основные условия оплаты труда**

1. Заработная плата работников учреждений состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Оплата труда работников учреждений устанавливается с учетом:

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;  
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  
мнения представительного органа работников;  
базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ;  
минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;  
настоящего Положения.

3. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.

4. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже рекомендованных минимальных размеров, установленных настоящим Положением.

5. Должности, включаемые в штатное расписание учреждений, должны соответствовать уставным целям учреждений, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

6. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональные квалификационные группы:	
должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3 716 рублей
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	3 855 рублей
должностей педагогических работников	9 800 рублей
должностей руководителей структурных подразделений	5 777 рублей

7. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	3 716 рублей
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	3 855 рублей
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	4 130 рублей
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	4 405 рублей

8. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	3 578 рублей

«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	3 716 рублей
---	--------------

## **2.2. Выплаты компенсационного характера**

1. В Положении об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты при совмещении профессий (должностей);

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за работу в ночное время;

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за расширение зон обслуживания.

2. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

3. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада),

ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективных договорах. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6. Рекомендуемые размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

6.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

6.1.1. Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

6.1.2. За иные особые условия работы в отдельных организациях устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

Организация, педагогическая работа	Категория работников	Рекомендуемый размер выплаты в % от оклада, ставки заработной платы
Специальное (коррекционное) образовательное учреждение (группа) для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	Работник учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с детьми	до 10

6.2. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 №1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

6.3.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.3.2. Выплата 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 выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Заведование кабинетом	до 15
Руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими	до 15

6.4. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

6.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекаемому к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха по его письменному согласию. В этом случае работа в выходной и нерабочий

праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.6. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.7. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определяемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

### **2.3. Выплаты стимулирующего характера**

1. В Положении об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплата за стаж работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- премиальные выплаты.

2. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников учреждений. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, и (или) в абсолютном размере.

5. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

7. Рекомендуемые размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

7.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия осуществления данной выплаты устанавливаются в положении об оплате труда работников данного учреждения. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников учреждения.

7.2. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер выплаты:

Наименование выплаты	Размер выплаты в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

За наличие ученой степени доктора наук	20
За почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник физической культуры РФ» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» по основному профилю профессиональной деятельности	20
За почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	20
За знаки отличия «Отличник просвещения РСФСР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры РФ» и другие по основному профилю профессиональной деятельности	10
За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России»	10
За наличие ученой степени кандидата наук	10
За наличие Почетной грамоты Министерства образования и науки РФ, Министерства просвещения РФ, Министерства физкультуры, спорта и туризма РФ и другие по основному профилю профессиональной деятельности	5

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

7.3. Выплаты за наличие квалификационной категории в учреждениях устанавливаются на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и

компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Рекомендуемый размер выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Первая квалификационная категория	до 10
Высшая квалификационная категория	до 15

7.4. Выплата за стаж работы устанавливается работникам в зависимости от стажа работы в образовательных организациях и (или) по основному профилю профессиональной деятельности:

Стаж работы	Размер выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 3 лет	до 5
От 3 до 10 лет	до 10
Свыше 10 лет	до 15

Выплата за стаж работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании записей в трудовой книжке работника комиссией учреждения.

7.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении

конкретного работника локальным нормативным актом. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

7.6. Работники муниципальных учреждений, награжденные ведомственными наградами, Почетными грамотами и Благодарственными письмами Законодательного Собрания Кировской области, Правительства Кировской области, министерства образования Кировской области, администрации города Слободского, Слободской городской Думы, разово премируются.

7.7. Премииальные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников учреждения. Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

### **III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ**

1. Заработная плата директора МКУ ДО «Станция юных туристов и техников», заместителя директора состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад директора МКУ ДО «Станция юных туристов и техников» устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и работодателем.

3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора МКУ ДО «Станция юных туристов и техников» и средней

заработной платы работников учреждения устанавливается администрацией города Слободского, осуществляющей функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений (далее – Учредитель), в кратности от 1 до 5.

4. Учредитель вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждений, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

5. Должностной оклад заместителя директора МКУ ДО «Станция юных туристов и техников» устанавливается руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору МКУ ДО «Станция юных туристов и техников», её заместителя на общих основаниях в соответствии с порядком, предусмотренным II разделом «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Примерного положения.

7. Порядок установления выплат стимулирующего характера

7.1. К выплатам стимулирующего характера для директора, её заместителя относятся:

7.1.1. Выплаты за стаж работы

Выплата за стаж работы устанавливается директору МКУ ДО «Станция юных туристов и техников», её заместителю в зависимости от стажа работы в организации:

Стаж работы	Рекомендуемый размер выплаты в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 5 лет	до 5
От 5 до 10 лет	до 10
Свыше 10 лет	до 15

Выплата за стаж работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы исчисляется комиссией по определению стажа работников учреждений на основании записей в трудовой книжке работника, договоров гражданско-правового характера, свидетельств индивидуальных предпринимателей и других подтверждающих документов.

7.1.2. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются руководителям организаций, заместителям руководителя и главным бухгалтерам, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почётное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер выплаты:

20 процентов от оклада (должностного оклада) руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель»;

10 процентов от оклада (должностного оклада) руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам, которым присвоена ученая степень, кандидатам наук и руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации.

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

7.1.3. Выплаты за выполнение целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения устанавливаются ежеквартально в пределах доведенных бюджетных ассигнований и выплачиваются ежемесячно в размере, определяемом в абсолютной величине

исходя из стоимости балла на каждый квартал, утверждённом постановлением администрации города Слободского.

Целевые показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения определяются муниципальным правовым актом администрации города Слободского.

Заместителю руководителя условия осуществления выплаты за выполнение целевых показателей эффективности и результативности деятельности определяются локальным актом учреждения».

7.1.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен руководителю учреждения, заместителю руководителя с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах для заместителя руководителя принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах для руководителей учреждений принимает глава города Слободского. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента до 3,0.

#### 7.1.5. Премияльные выплаты

7.1.5.1. Премияльные выплаты за интенсивность устанавливаются руководителю учреждения, заместителю руководителя, добившимся высокой результативности и оперативности при выполнении трудовых функций, применяющим в работе современные формы и методы организации труда. Руководителю учреждения данная выплата устанавливается ежемесячно в размере до 60 процентов от должностного оклада. Заместителю директора условия осуществления данной выплаты устанавливаются в положении об оплате труда работников данного учреждения.

7.1.5.2. Руководителю муниципального учреждения могут быть выплачены премиальные выплаты по итогам работы за учебный год, календарный год в пределах лимитов фонда оплаты труда по учреждению.

Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

7.1.5.3. Руководители муниципальных учреждений, награжденные ведомственными наградами, Почетными грамотами и Благодарственными письмами Законодательного Собрания Кировской области, Правительства Кировской области, министерства образования Кировской области, администрации города Слободского, Слободской городской Думы, разово премируются.

7.1.5.4. Руководителю учреждения может быть снижен размер ежемесячной премии в следующих случаях и размерах:

- привлечение в установленном законодательством Российской Федерации порядке руководителя к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей	до 100%
- выявленные нарушения, допущенные руководителем учреждения, оформленные в установленном порядке контрольно-надзорными органами	до 25%
- совершение действий (бездействия), причиняющих материальный ущерб организации	до 25%
- наличие случаев травматизма и заболеваемости обучающихся, работников, связанных с нарушениями правил техники безопасности, норм охраны труда, санитарно-гигиенического режима в организации	до 100 %
- не обеспечение своевременности расчетов по заработной плате, коммунальным услугам	до 50%
- наличие просроченной задолженности по платежам в бюджет и внебюджетные фонды	до 50%
- несоблюдение утвержденных лимитов по энерго- и теплоресурсам, услугам связи, водоснабжения и водоотведения	до 10%
- несвоевременное выполнение постановлений и распоряжений	до 25%

администрации города, поручений должностных лиц администрации города	
- несоблюдение утвержденных лимитов по заработной плате	до 10%
- несвоевременное, некачественное предоставление запрашиваемой информации	до 5%
- неэффективное использование бюджетных средств	до 5%

7.1.6. Допускаются единовременные стимулирующие выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру за особые результаты профессиональной деятельности.

Основанием для единовременной стимулирующей выплаты руководителю является нормативный правовой акт администрации города Слободского.

Основанием для единовременной стимулирующей выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру является приказ руководителя учреждения.

7.2. Оценку эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения на основе выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его премирование осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных организаций по виду экономической деятельности «Образование» (далее – Комиссия). Порядок, сроки работы Комиссии, ее состав определяются муниципальным правовым актом администрации города Слободского.

7.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения постановлением администрации города Слободского, для заместителей руководителя и главного бухгалтера – приказом руководителя учреждения.

7.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера начисляются на должностной оклад.

8. Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, кроме указанных выше, не допускаются.

9. Предельный объем дополнительной нагрузки для руководителя, её заместителя

9.1. Предельный объем учебной нагрузки руководителя учреждения и её заместителя устанавливается в размере, не превышающем 9 часов в неделю. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

9.2. Объем часов преподавательской работы руководителя учреждения согласовывается Учредителем на один учебный год.

9.3. Объем часов преподавательской работы заместителя руководителя учреждения определяется руководителем МКУ ДО «Станция юных туристов и техников».

9.4. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству допускается только с письменного разрешения Учредителя.

#### **IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МКУ ДО «Станция юных туристов и техников» определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2. Оплата труда работников МКУ ДО «Станция юных туристов и техников», выполняющих преподавательскую работу по основной должности, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы и умножается на фактическую нагрузку в неделю.

Учебная (преподавательская) деятельность работников может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 9 часов в неделю. Выполнение данной работы осуществляется в основное

рабочее время с согласия Учредителя, оплата производится в соответствии с пунктом 6.3.1 раздела 6 Положения.

Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время.

3. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органом) за ставку заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

5. Нормирование труда в организации осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения (далее – педагоги) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате педагогов за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной ставки педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих размеров ставок почасовой оплаты:

Должность, ученая степень, почетное звание	Размер ставок почасовой оплаты в рублях
Профессор, доктор наук	400
Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «Заслуженный»	300
Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания	200

Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда для соответствующих учреждений. В размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

7. Руководителю и работникам МКУ ДО «Станция юных туристов и техников» может быть выплачена материальная помощь.

7.1. Выплаты материальной помощи производятся в пределах лимитов фонда оплаты труда по учреждению.

7.2. Материальная помощь руководителю учреждения может быть выплачена в размере одного должностного оклада в год. Основанием для выплаты материальной помощи является муниципальный правовой акт администрации города Слободского.

7.3. Материальная помощь работникам выплачивается на основании приказа руководителя учреждения. Условия и размеры предоставления материальной помощи работникам устанавливаются локальным нормативным актом муниципального учреждения.

8. Работникам организации, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже

минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств, направленных на оплату труда работников. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

9. Руководителям, работникам организаций может производиться индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Основанием для индексации является муниципальный нормативный правовой акт.