


# ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
«Станция юных туристов»

<p><b>От работодателя:</b> директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных туристов»</p>  <p>Э.В.Стародубцев</p> <p>« 26 » 09 2023 г.</p>	<p>От работников: председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных туристов»</p> <p><i>Е.Поз</i> Е.С.Позднякова</p> <p>« 26 » 09 2023 г.</p>
--	---

Коллективный договор (соглашение)  
зарегистрировано в уведомительном  
порядке в управлении труда и  
социальной защиты населения

*Без замечаний*

за № 145 от 03.10.2023  
регистрацию произвел  
*Сухарева И. А. Сул*

# ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
«Станция юных туристов»

<p><b>От работодателя:</b> директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных туристов»</p> <p>_____ Э.В.Стародубцев</p> <p>« ____ » _____ 202__ г.</p>	<p>От работников: председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных туристов»</p> <p>_____ Е.С.Позднякова</p> <p>« ____ » _____ 202__ г.</p>
--	--

1. В связи с внесением изменений в «Положение по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных туристов» коллективный договор администрации и трудового коллектива муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных туристов» на 2021-2024 годы дополнен Приложением:

- Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных туристов» в новой редакции.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных туристов»

### 1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных туристов» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, постановлением администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края от 18 января 2021 г. № 16 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Шпаковского муниципального округа Ставропольского края», приказом комитета образования администрации Шпаковского муниципального округа от 31.08.2023 г. № 507-ЛС «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, подведомственных комитету образования администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края, муниципального казенного учреждения «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений» Шпаковского муниципального округа»

2. Порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных туристов».

2.1. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных туристов» (далее – учреждение) формируются на основе следующих принципов:

1) Недопущения снижения установленных Указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по

реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» показателей оплаты труда отдельных категорий работников организаций, а также обеспечения достижения национальных целей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

2) Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

3) Обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

Определить предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения в объеме не более 40 процентов.

4) Обеспечения включаемых в систему основных государственных гарантий по оплате труда мер, в том числе с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

5) Совершенствования структуры заработной платы, в том числе соотношения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда.

6) Установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

7) Повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров,

установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8) Выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

9) Фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

10) Мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации;

11). Порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

12). Систем нормирования труда, определяемых учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

2.2. Система оплаты труда учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия (наград), ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наград) - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, или иными государственными органами Российской Федерации, ранее наделенными соответствующими функциями в области государственной аттестации научных и научно-педагогических работников.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.3. Руководителем организации формируется и утверждается единое штатное расписание учреждения, которое включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) закрепляется его конкретная трудовая функция, условия оплаты труда с указанием фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы).

2.4. Заработная плата работников учреждения состоит:

из должностных окладов, (окладов) ставок заработной платы;

из выплат компенсационного характера;

из выплат стимулирующего характера;

иных выплат.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.5. Месячная заработная плата работника (включая оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, полученного за счет средств краевого, местного бюджетов, дополнительных платных образовательных услуг, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ).

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже МРОТ, работнику производится доплата до МРОТ. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата до МРОТ производится пропорционально отработанному времени.

Доплата до МРОТ начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

2.6. Должностные оклады и ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно разделу 3 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 4 настоящего Положения.

2.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 5 настоящего Положения.

2.9. Порядок установления иных выплат работникам учреждения приведен в разделе 6 настоящего Положения.

2.10. Порядок установления размеров оплаты труда педагогическим работникам приведен в разделе 7 настоящего Положения.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе 8 настоящего Положения.

2.12 Порядок начисления и выплаты заработной платы приведен в разделе 9 настоящего Положения.

2.13. Фонд оплаты труда формируется организацией на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных бюджетным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых организациями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы.

2.14. Индексация заработной платы работников производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края.

### Раздел 3. Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

В соответствии со статьей 129 Трудового Кодекса Российской Федерации:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

3.1.1. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе **«Должности педагогических работников»**:



№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы, должностной оклад (рублей)
1.	Второй квалификационный уровень	<b>педагог дополнительного образования;</b> <b>педагог-организатор;</b>	<b>8813</b>
2.	Третий квалификационный уровень	<b>методист</b>	<b>9374</b>
3.	Четвертый квалификационный уровень	<b>старший методист</b>	<b>13200</b>

3.2. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих.

3.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1.	Первый квалификационный уровень	<b>секретарь</b>	<b>6538</b>
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1.	Второй квалификационный уровень	<b>заведующий хозяйством</b>	<b>8083</b>
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
4.	Второй квалификационный уровень	<b>экономист</b>	<b>10104</b>

3.3. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

3.3.1. Размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

<b>1-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож</b>	<b>6538 рублей</b>
---	--------------------

<b>2-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию здания</b>	<b>6895 рублей</b>
--	--------------------

#### Раздел 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера делятся на следующие виды:  
выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения выплат компенсационного характера за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 01 января 2021 года и результатам проведения специальной оценки условий труда.

4.2.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

4.3.2. В соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации в размере:

одинарной дневной ставки сверх 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 должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если

работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

4.3.4. В соответствии со статьей 154 Трудового Кодекса Российской Федерации работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде)).

4.3.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
1.	За работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности.	10- 25
2.	Педагогическим работникам: за руководство методическим объединением.	15
3.	Работникам за работу в аттестационной комиссии.	15
4.	За исполнение обязанностей контрактного управляющего.	50
5.	За исполнение обязанностей администратора «Навигатора дополнительного образования детей Ставропольского края» на уровне	25-50

	образовательной организации; работа в АИС «Навигатор дополнительного образования детей Ставропольского края»	
6.	За работу с программным обеспечением «1С:Документооборот», «1С:Предприятие».	10-100
7.	За ведение делопроизводства.	25
8.	За работу с архивом учреждения.	25

Примечание:

Педагогическим работникам выплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

4.4. Работникам образовательной организации, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей).

Выплаты производятся:

- за совмещение должности рабочего по комплексному обслуживанию здания 100% должностного оклада рабочего по комплексному обслуживанию здания;

- за совмещение должности педагога дополнительного образования до 100% ставки заработной платы педагога дополнительного образования;

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

Выплаты устанавливаются в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада, ставки заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки.

## Раздел 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения председателя профсоюзного комитета учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера по критериям качества в учреждении создается

комиссия по распределению стимулирующих выплат по критериям качества с участием председателя профсоюзного комитета учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств по фонду оплаты труда за счет всех источников финансирования.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера.

5.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.2.2. За качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за наличие квалификационной категории;

за образцовое выполнение муниципального задания.

5.2.3. За стаж непрерывной работы.

5.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

за интенсивность и высокие результаты работы;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Системой оплаты труда организации могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.3.1. Учреждением устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- молодым специалистам (педагогическим работникам) 50% ставки заработной платы. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в образовательной организации в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования;

- за ведение консультативной и методической работы с образовательными учреждениями педагогическим работникам до 100% должностного оклада, ставки заработной платы;

- за интенсивность и результаты труда:

методисту до 100% должностного оклада;

старшему методисту до 100% должностного оклада;

секретарю до 100% должностного оклада;

сторожам до 150% ставки заработной платы;

экономисту до 100% должностного оклада.

5.3.2. Работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта образовательной организации до 50 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.4.1. За наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата:

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности.

5.4.2. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, - до 5 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – до 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – до 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие квалификационной категории «педагог-методист» – до 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие квалификационной категории «педагог-наставник» – до 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

5.4.3. Педагогическим работникам за востребованность дополнительных общеразвивающих программ.

Данная выплата «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом:

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0, \text{ где}$$

$V_{\text{пед}}$  – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$  – фактическое число обучающихся в  $i$ -й группе,

$O_{\text{макс } i}$  – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в  $i$ -й группе,

$n$  – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если  $V_{\text{пед}} < 60\%$ , то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если  $V_{\text{пед}} \geq 60\%$ , то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}, \text{ где}$$

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка заработной платы) педагогического работника за соответствующий месяц.

5.4.4. За выполнение утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности (по оценочным листам).

Фонд стимулирующих выплат по критериям качества и премирования предназначается для усиления материальной заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей.

Выплаты по критериям качества устанавливаются ежемесячно в течение календарного года для штатных педагогических работников образовательной организации.

К педагогическим работникам относятся старший методист, методист, педагог-организатор и педагоги дополнительного образования.

Стимулирующий фонд оплаты труда по критериям качества делится на две части: для педагогических работников и для непедагогических работников. Стимулирующий фонд оплаты труда по критериям качества для педагогических работников состоит из двух частей: 50% - для старшего методиста, методиста и педагога-организатора; 50% - для педагогов дополнительного образования.

Выплаты по критериям качества утверждаются приказом директора образовательной организации по представлению комиссии по оценке выполнения критериев.

Виды и размер стимулирующих надбавок и доплат директору образовательной организации устанавливаются комитетом образования администрации Шпаковского муниципального округа.



Выплаты могут быть отменены или уменьшены приказом директора образовательной организации за производственные, личные или трудовые нарушения. К ним относятся:

-Нарушение Устава образовательной организации, Правил внутреннего трудового распорядка – 100% на весь период.

-Систематическое невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности и т.п.) – 50-100% на период кратный 1 месяцу.

-Нарушение санитарно-гигиенического режима или техники безопасности – 50-100% на период кратный 1 месяцу.

-Наличие обоснованных устных или письменных жалоб на педагогических работников со стороны обучающихся, родителей (лиц, их заменяющих) – 25-50% на период кратный 1 месяцу.

Выплаты по критериям качества выполняемых работ производятся на основании выполнения критериев деятельности работников образовательной организации.

#### Порядок установления выплат по критериям качества.

Размеры выплат по критериям качества из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности, проводимых на основании установленных критериев и показателей.

В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников образовательной организации учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, предоставляемые старшим методистом, результаты самооценки работников учреждения, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны, обучающихся и их родителей (законных представителей). Оценочный лист заполняется каждым работником самостоятельно и сдаются в Комиссию не позднее 25 числа текущего месяца.

Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда по критериям качества осуществляются в виде ежемесячной выплаты согласно приказа директора образовательной организации и указываются в дополнительном соглашении к трудовому договору.

На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется сводный оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником. Подсчет баллов для оценки результативности работы директора образовательной организации проводится комитетом образования администрации Шпаковского муниципального округа.

Размер стимулирующей части по критериям качества фонда оплаты труда старшего методиста, методиста и педагога-организатора, запланированный на текущий месяц, делится на общую сумму баллов, набранную этими педагогическими работниками учреждения за текущий месяц. В результате получается денежный вес (в рублях) 1 балла для данных педагогических работников.

Размер стимулирующей части по критериям качества фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования, запланированный на текущий месяц, делится на общую сумму баллов, набранную этими педагогическими работниками учреждения за текущий месяц. В результате получается денежный вес (в рублях) 1 балла для данных педагогических работников.

Размер стимулирующей части по критериям качества фонда оплаты труда непедагогических работников, запланированный на календарный год, делится на общую сумму баллов, набранную непедагогическими работниками учреждения за текущее полугодие. В результате получается денежный вес (в рублях) 1 балла для непедагогических работников. Выплаты стимулирующего характера непедагогическим работникам осуществляются при наличии соответствующего фонда оплаты труда.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов работника учреждения и получается размер стимулирующих выплат по критериям качества каждому работнику за соответствующий период.

Для распределения стимулирующих выплат по критериям качества, в образовательной организации приказом директора создается комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия). В состав Комиссии входят директор, старший методист, председатель профкома, работники образовательной организации.

Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников образовательной организации в части соблюдения, установленных Положением критериев, показателей, форм, порядка и процедуры оценки профессиональной деятельности. В случае установления Комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику, представившему результаты, для исправления и доработки.

Комиссия на основании материалов мониторинга составляет сводный оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. После утверждения оценочных листов каждый работник учреждения должен быть с ним ознакомлен.

На основании протокола Комиссии директор образовательной организации издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам по результатам их профессиональной деятельности за соответствующий период.

Педагогические работники, при наличии у них совмещения в пределах образовательной организации, получают стимулирующие выплаты только по одной должности (по выбору работника).

5.5. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – до 5 процентов;
  - при стаже работы от 3 года до 5 лет – до 10 процентов;
  - при стаже работы от 5 лет до 10 лет – до 15 процентов;
  - при стаже работы от 10 лет до 15 лет – до 20 процентов;
  - при стаже работы свыше 15 лет – до 25 процентов.
- В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных организациях;  
время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением организацией для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются организацией самостоятельно.

5.6. Премирование работников учреждения производится в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей и выполнении особо важных и сложных заданий.

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Дисциплинарное взыскание является основанием для невыплаты премии по итогам работ за период, в котором в отношении работника было применено дисциплинарное взыскание.

При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности муниципального имущества и другое.

Размер премиальной выплаты определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) и максимальным размером не ограничивается. Премия выплачивается при условии возникновения оснований для премирования и наличия финансовых средств.

5.6.1. Премииальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год). При премировании учитывается успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (месяц, квартал, полугодие, год).

5.6.2. Премияльные выплаты за качество выполняемых работ могут выплачиваться работникам организации одновременно при поощрении правительственными наградами Российской Федерации и Ставропольского края, присвоении почетных званий и при награждении особыми знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации (по одному из указанных оснований), при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края министерства образования Ставропольского края;

5.6.3. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам организации по итогам выполнения особо важных и срочных работ, с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. При премировании учитывается инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда. Своевременное и качественное выполнение порученной работы.

5.6.4. Премияльные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации выплачиваются по следующим критериям:

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации;

непосредственное участие в реализации, финансовом и правовом обеспечении национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

5.6.5. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями: в связи с государственными или профессиональными праздниками; в связи с юбилейными датами их рождения (50 и каждые последующие 5 лет);

иными особо значимыми событиями и достижениями.

5.6.6. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на премирование работников (за месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год).

5.6.7. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников премия может быть снижена или не выплачиваться в следующих случаях:

невыполнения ими должностных обязанностей;

совершения нарушений трудовой дисциплины;

правил внутреннего трудового распорядка организации;

обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;

положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;

нарушения установленных требований оформления документации и результатов работ;

нарушения сроков выполнения и сдачи работ, установленных приказами, распоряжениями;

невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя или руководства организации;

не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;

искажения отчетности и других нарушений.

5.7. Выплаты за счет средств, полученных учреждением от платных образовательных услуг.

Оплата педагогическим работникам, занятым оказанием платных образовательных услуг, производится в форме стимулирующих выплат в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением).

Размер оплаты труда зависит от количества педагогических работников, занятых в образовательном процессе, и составляют от 10% до 39% от полученных средств.

Выплаты производятся по итогам прошедшего месяца.

Работникам учреждения, занятым в организации и обслуживании платной образовательной деятельности, приказом директора устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере от 20 до 50% от должностного оклада.

5.8. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

5.9. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

## Раздел 6. Порядок установления иных выплат работникам учреждения

6.1. Материальная помощь – денежная выплата, предоставляемая в соответствии с настоящим Положением работникам учреждения, нуждающимся в материальной поддержке в трудных жизненных ситуациях.

6.2. Настоящим Положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры),
- свадьба (заключение официального брака работника, детей работников),
- рождение ребенка, заболевание сотрудника, либо членов его семьи,
- уничтожение недвижимого имущества работника вследствие непреодолимой силы (пожар, наводнение, засуха и пр.),
- иные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

6.3. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется директором учреждения по согласованию с председателем профсоюзного комитета, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи.

6.4. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника и по представлению профсоюзного комитета. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении и др.

6.5. Заявление пишется на имя директора учреждения с точным указанием причин для выплаты материальной помощи.

## Раздел 7. Порядок установления размера оплаты труда работникам учреждения

7.1. Аттестация педагогических работников организаций осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196 («Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность») (Зарегистрировано в Минюсте России 2 июня 2023 г. № 73696). Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, до вступления в силу приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196, сохраняются в течение срока, на который они были установлены.

7.2. Уровень образования педагогических работников организаций при установлении размеров заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

7.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников организаций определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

7.4. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» соответствует высшему профессиональному образованию.

Окончание 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений соответствует среднему профессиональному образованию.

7.5. Изменение размеров должностных окладов (ставок заработной платы) производится:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.6. Директор учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады, ставки заработной платы; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников,

выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

Директор учреждения несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения.

## Раздел 8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

8.1. Месячная заработная плата педагогов дополнительного образования определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную на ставку заработной платы.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

8.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

## Раздел 9. Начисление и выплата заработной платы

9.1. Подразделением, ответственным за исчисление заработной платы и других выплат, является муниципальное казенное учреждение «Межведомственная централизованная бухгалтерия Шпаковского муниципального округа Ставропольского края».

9.2. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца со дня окончания периода, за который она начислена.

Размер заработной платы за первую и вторую половину месяца рассчитывается пропорционально отработанному времени на основании табеля учета использования рабочего времени. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается должностной оклад(ставка заработной платы) работника за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени. Размер заработной платы, в том числе за первую половину месяца, уменьшается на сумму налога на доходы физических лиц и профсоюзного взноса (для членов профсоюза).

9.3. При совпадении дня перечисления заработной платы с выходным или нерабочим днем обеспечивается перечисление заработной платы накануне этого дня.

9.4. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации расчетный листок направляется работнику один раз в месяц, после окончательного расчета за месяц, не позднее дня выдачи заработной платы, либо выдается лично в руки работнику (по заявлению работника).

9.5. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед учреждением могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы. По основаниям неотработанного аванса производится удержание сумм начисленных и выплаченных отпускных за неиспользованные дни отпуска в связи с нетрудоспособностью в период отпуска;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим, четвертым части второй статьи 137 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

9.6. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового кодекса Российской Федерации) или простое (часть третья статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации);

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

9.7. В соответствии со статьей 138 Трудового кодекса Российской Федерации общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.



При удержании заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

9.8. В случае смерти работника депонированную заработную плату может получить близкий родственник работника по письменному заявлению при предъявлении документов, подтверждающих родство и свидетельства о смерти работника, или законный наследник при предъявлении соответствующих документов.

9.9. При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 Трудового кодекса Российской Федерации). При суммированном учете рабочего времени расчет среднего заработка производится исходя из размера среднечасового заработка (Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы») и нормальной продолжительности рабочего дня (8 часов). Если продолжительность рабочего дня по графику сменности более 8 часов, оставшиеся часы должны быть отработаны в последующий период с учетом соблюдения годовой нормы рабочего времени.

9.10. Корректировка (индексация) среднего заработка производится только в случае, когда тарифные ставки, должностные оклады (ставки заработной платы), денежное вознаграждение повышаются всем работникам организации.

9.11. Условия, размеры и порядок обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности определены Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством».

9.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

9.13. При расторжении трудового договора с работником по соглашению сторон согласно статье 78 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с соглашением о расторжении трудового договора, заключенным между работником и организацией, может быть назначена выплата выходного пособия, не превышающая трехкратного размера месячного заработка работника, установленного трудовым договором на дату подписания соглашения о расторжении трудового договора.

Принято на общем собрании трудового коллектива МБУ ДО «Станция юных туристов, протокол № 31 от 26.09.2023 г.

3. Данные изменения распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2023 г.