

**Государственное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Учебно-методический центр по гражданской обороне
и чрезвычайным ситуациям Тульской области»
(ГОУ ДПО «УМЦ ГОЧС ТО»)**

УТВЕРЖДЕНО

приказом от 14 декабря 2017 г.

№ 33

Начальник
ГОУ ДПО «УМЦ ГОЧС ТО»

В.А. Рябикин

14 декабря 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

(действующая редакция с учетом изменений, согласно приказам:
от 28.12.2017 № 69 (с 01.01 2018); от 08.08.2019 № 16-од (с 01.10.2019);
от 06.04.2020 № 5-од (с 01.04.2020), от 14.09.2020 № 20-од (с 01.10.2020),
30.07.2021, № 17-од (с 01.10.2021), 01.08.2022 № 27-од (с 01.10.2022), 13.07.2023
№ 20-од (с 01.10.2023), 16.10.2023 № 33-од, 01.08.2024 № 25-од (с 01.10.2024),
21.07.2025 № 25-од (с 21.07.2025), 01.08.2025 № 27-од (с 01.10.2025))

ПРИНЯТО

общим собранием работников
ГОУ ДПО «УМЦ ГОЧС ТО»
от 13.12.2017 Протокол № 4

Тула – 2017

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям Тульской области» (далее – Положение, Учреждение соответственно), включает в себя:

- размеры должностных окладов (окладов) работников по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);
- условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных организациях Тульской области;
- условия оплаты труда начальника Учреждения, его заместителей.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Положение устанавливает критерии и порядок определения персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам Учреждения, выплат стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления.

1.7. Положение распространяется на весь штатный состав Учреждения, принимается общим собранием работников Учреждения и утверждается начальником Учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений

2.1. Размер должностного оклада профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденной приказом

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н:

Должности, отнесенные к ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	Размер оклада, рублей	Квалификационные уровни
Преподаватель	13780,00	1 квалификационный уровень
Старший преподаватель, начальник учебного отдела, начальник методического отдела	15156,00	2 квалификационный уровень
Заведующий кафедрой	19289,00	5 квалификационный уровень

2.2. Профессорско-преподавательскому составу и руководителям структурных подразделений Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается профессорско-преподавательскому составу и руководителям структурных подразделений Учреждения в зависимости от стажа непрерывной работы, исчисляемого в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику профессорско-преподавательского состава и руководителю структурного подразделения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, размер и условия осуществления установлены в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

2.5. С учетом условий труда профессорско-преподавательскому составу и руководителям структурных подразделений Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.6. Профессорско-преподавательскому составу и руководителям

структурных подразделений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления установлены в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

3.1. Размер должностного оклада учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н:

Должности, отнесенные к ПКГ «Административно-хозяйственный и учебно-вспомогательный персонал»	Размер оклада, рублей	Квалификационные уровни
Специалист по учебно-методической работе	10337,00	1 квалификационный уровень

3.2. Учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам учебно-вспомогательного персонала в зависимости от стажа непрерывной работы, исчисляемого в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику учебно-вспомогательного персонала с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, размер и условия осуществления установлены в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

3.5. С учетом условий труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.6. Учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления установлены в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

4.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности служащих, устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:	Размер оклада, рублей	Квалификационные уровни
Дежурный	6892,00	1 квалификационный уровень
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:		
Заведующий хозяйством	8446,00	2 квалификационный уровень
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:		
Бухгалтер, документовед, инженер-программист, специалист по кадрам, экономист, юристконсульт	11484,00	1 квалификационный уровень
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:		
Начальник отдела материально-технического обеспечения	13783,00	1 квалификационный уровень

4.2. Работникам, занимающим должности служащих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от стажа непрерывной работы, исчисляемого в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

4.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, размер и условия осуществления установлены в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

4.5. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.6. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления установлены в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие) устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	Размер оклада, рублей	Квалификационные уровни
уборщик служебных помещений	5765,00	1 квалификационный уровень
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6703,00	1 квалификационный уровень

5.2. Рабочим Учреждения устанавливаются следующие повышающие

коэффициенты к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада рабочего на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается рабочему в зависимости от стажа непрерывной работы, исчисляемого в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

5.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, размер и условия осуществления установлены в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

5.5. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.6. Рабочим устанавливаются выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления установлены в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

6. Условия оплаты труда начальника Учреждения и его заместителей

6.1. Должностной оклад начальника Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, которые относятся к основному персоналу, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

В перечень должностей работников Учреждения, которые относятся к основному персоналу, входят: старший преподаватель, преподаватель, специалист по учебно-методической работе.

6.2. Премирование начальника Учреждения осуществляется органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения, с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы

Учреждения в целом в пределах лимитов бюджетных средств, выделенных из бюджета Тульской области на оплату труда работников Учреждения в текущем финансовом году.

6.3. Должностные оклады заместителей начальника Учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада начальника Учреждения.

6.4. С учетом условий труда заместителям начальника Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

6.5. Заместителям начальника Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления установлены в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

6.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы начальника, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, (без учета заработной платы начальника, его заместителей) не может превышать восьмикратного размера.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

7.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.4. Доплата 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 доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие дни, согласно действующему законодательству.

8. Надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении

8.1. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается приказом начальника Учреждения, принятым по решению комиссии по исчислению стажа работы для установления работникам повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет и в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления работникам повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет, в зависимости от стажа работы, всем работникам Учреждения (кроме начальника и его заместителей):

свыше 1 года до 2 лет включительно	0,05
свыше 2 лет до 3 лет включительно	0,10
свыше 3 лет до 4 лет включительно	0,15
свыше 4 лет до 5 лет включительно	0,20
свыше 5 лет до 10 лет включительно	0,25
свыше 10 лет до 15 лет включительно	0,30
свыше 15 лет	0,40

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет выплачивается по занимаемой должности без учета иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается к окладу работника по совмещаемой должности на условиях внешнего совместительства.

8.2. В стаж работы, за который устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет, включается:

время работы (службы) в воинских частях, организациях МЧС России (ГКЧС России), в Государственной противопожарной службе (пожарной охране, противопожарных и аварийно-спасательных службах Министерства внутренних дел Российской Федерации), в органах внутренних дел, в образовательных организациях;

время работы на выборных должностях и в качестве государственных служащих в федеральных государственных органах, государственных органах субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления по профилю деятельности Учреждения;

период приостановления действия трудового договора на время

прохождения работником военной службы по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

время прохождения службы в Вооруженных Силах Российской Федерации согласно Федеральному закону от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;

иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

8.3. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа начальника Учреждения с учетом мнения комиссии по исчислению стажа работы для установления работникам повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет, осуществляющей работу в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления работникам повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет. Положение об исчислении стажа работы для установления работникам повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет принимается общим собранием работников Учреждения и утверждается приказом начальника Учреждения.

9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и персонального повышающего коэффициента

9.1. В целях поощрения заместителей и работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премиальная выплата по итогам работы за год;
- выплаты за качество выполняемых работ на определенный срок при: соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями; соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг; отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг; качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы на определенный срок, учитывая: интенсивность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.); участие в выполнении важных работ, мероприятий; обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации; непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

-выплаты за наставничество.

9.2. Источником выплат стимулирующего характера является формируемый фонд оплаты труда в пределах финансирования (субсидий), выделяемого на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, и выявляемая по итогам месяца экономия фонда оплаты труда.

9.3. Стимулирующие выплаты и выплата персонального повышающего коэффициента осуществляются в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты труда на основе формализованных показателей и критериев эффективности трудовой деятельности работников по конкретным должностям, указанным в приложении к настоящему Положению.

9.4. Решение об установлении стимулирующих выплат и выплаты персонального повышающего коэффициента принимает начальник Учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера и персонального повышающего коэффициента (далее – Комиссия), создаваемой в Учреждении. Решение начальника Учреждения оформляется приказом.

9.5. Комиссия действует на основании положения о Комиссии, утверждаемого начальником Учреждения.

9.6. Решение Комиссии выносится в следующем порядке:

- заместителям начальника и иным работникам, подчиненным начальнику, – по представлению начальника Учреждения на основании заполненных им оценочных ведомостей;
- руководителям структурных подразделений Учреждения, и иным работникам, подчиненным заместителям начальника, – по представлению заместителей начальника Учреждения на основании заполненных ими оценочных ведомостей;
- другим работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения на основании заполненных ими оценочных ведомостей.

9.7. Комиссия на основе представленных материалов проводит экспертную оценку результативности деятельности работников в соответствии с установленными в Учреждении критериями оценки деятельности. Результаты оформляются в баллах по каждой выплате стимулирующего характера и персонального повышающего коэффициента.

9.8. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности работников.

9.9. Размер каждой выплаты стимулирующего характера и персонального повышающего коэффициента определяется итоговым баллом работника, при этом 1(один) балл приравнивается 100% должностного оклада.

9.10. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу работнику устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки,

сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

9.11. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на 1(один) месяц.

9.12. По результатам проведения оценки в соответствии с установленными критериями работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу до 3,0.

9.13. Денежные выплаты с учётом персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работнику осуществляются из средств субсидий, выделяемых на выполнение государственного задания.

9.14. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам Учреждения не носит обязательный характер.

9.15. Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

9.16. Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается из средств субсидий на выполнение государственного задания, выделенных на оплату труда, в размере до 2 (двух) должностных окладов, установленных на момент издания приказа о выплате.

9.17. Расчетный период для исчисления премияльных выплат по итогам работы за год устанавливается в 1 год (с 1 января по 31 декабря соответствующего года).

9.18. Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается один раз.

9.19. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляется из средств от приносящей доход деятельности.

9.20. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в пределах финансирования (субсидий), выделяемого на оплату труда работников Учреждения.

9.21. При отсутствии или недостатке средств субсидий на оплату труда работников Учреждения, средств от приносящей доход деятельности вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить, либо отменить их выплату.

9.22. Размер каждой стимулирующей выплаты (выплаты за качество выполняемых работ и выплаты за интенсивность и высокие результаты работы), не должен превышать 2 (двух) должностных окладов (коэффициент к окладу до 2,0), без учета надбавки при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

9.23. Все виды стимулирующих выплат устанавливаются ежемесячно в процентном отношении к окладу.

Выплаты за наставничество устанавливаются наставнику с учетом результативности его деятельности за наставничество. Выплачиваются единовременно по завершении процедуры наставничества из расчета 20% от минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, за каждый месяц наставничества.

9.24. Все виды стимулирующих выплат начисляются по результатам работы пропорционально фактически отработанному времени. Для расчета времени включаются периоды нахождения на лечении, в служебных командировках, в оплачиваемых отпусках (кроме отпусков по уходу за ребенком).

9.25. Начальник Учреждения имеет право снижать (или не выплачивать) работникам стимулирующие выплаты в случае:

- прогула (в том числе отсутствия на работе более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительной причины;
- появления на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических или токсических средств на рабочем месте в рабочее время;
- совершения по месту работы хищения;
- не принятия руководящими работниками мер по укреплению трудовой дисциплины в подчиненных структурных подразделениях;
- некачественного выполнения работ;
- нарушения сроков, установленных графиками, приказами, распоряжениями;
- утери документов, предоставления недостоверной информации;
- нарушения требований охраны труда, противопожарных и санитарных правил;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка в Учреждении;
- использования в неслужебных целях служебной информации;
- нарушения правил учета, ведения журналов, табелей, графиков и другой документации;
- некачественного выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

9.26. Снижение размера стимулирующих выплат (премии) работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав зарплаты стимулирующих выплат (премий), которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения стимулирующих выплат (премии) не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы более, чем на 20 %.

9.27. Работникам, являющимся внешними совместителями, выплаты

стимулирующего характера (премиальные выплаты) выплачивается исходя из конкретных показателей работы.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Работники Учреждения, в том числе начальник, заместители начальника в пределах бюджетного финансирования, предусмотренного на оплату труда работников Учреждения, а так же из средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников на текущий финансовый год, имеют право на получение материальной помощи.

10.1.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает начальник Учреждения в соответствии с коллективным договором.

10.1.2. Решение об оказании начальнику Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренном трудовым законодательством на основании письменного заявления начальника Учреждения.

10.1.3. Источником материальной помощи в Учреждении является формируемый фонд оплаты труда и выявляемая по итогам месяца экономия фонда оплаты труда.

10.1.4. Материальная помощь выплачивается работнику по письменному заявлению с указанием необходимости этой помощи и с предоставлением подтверждающих документов с целью обеспечения его социальных гарантий при следующих причинах острой необходимости:

- вследствие стихийного бедствия или при несчастных случаях в семье работника;
- смерти работника, близкого родственника работника (муж, жена, дети, родители);
- в связи с большими материальными затратами при продолжительной болезни работника (свыше 2 месяцев);
- малообеспеченным семьям и семьям, воспитывающим детей одним из родителей;
- при рождении ребенка.

10.1.5. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ начальника Учреждения с указанием конкретного размера выплат работнику, который не должен превышать 2 должностных окладов (оклада) работника.

10.1.6. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам) по письменному заявлению.

10.1.7. Материальная помощь работнику также выплачивается из средств субсидий на выполнение государственного задания ежегодно по письменному заявлению работника в размере должностного оклада (оклада).

10.2. Работникам Учреждения, в том числе начальнику, заместителям начальника, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату

труда работников Учреждения, один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) в размере должностного оклада (оклада), ставки по основной занимаемой должности.

10.2.1. Решения о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) работникам принимаются начальником Учреждения.

10.2.2. Заявление о выплате единовременной выплаты подается одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска).

10.2.3. Решения о единовременной выплате к отпуску (части ежегодного оплачиваемого отпуска) начальнику Учреждения принимает учредитель.

10.2.4. Единовременная выплата не производится работникам, работающим по совместительству, при условии получении указанной выплаты по основному месту работы.

10.2.5. Единовременная выплата не выплачивается работникам, получившим ее в текущем календарном году, уволенным и вновь принятым в Учреждение в текущем календарном году.

10.3. Педагогическим работникам, начальнику, заместителям начальника, руководителям структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, и работающим не менее чем на одну ставку по основной занимаемой должности в Учреждении устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке по основному месту работы за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 7000 рублей и 3000 рублей соответственно за счет средств субсидии на выполнение государственного задания.

10.3.1. Педагогическим работникам, начальнику, заместителям начальника руководителям структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, и работающим менее чем на одну ставку в Учреждении, реализующей дополнительные профессиональные программы, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере пропорционально отработанному времени за счет средств субсидии на выполнение государственного задания.

10.3.2. Указанные доплаты производятся за одну ученую степень по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер.

10.3.3. Педагогическим работникам, заместителям начальника, руководителям структурных подразделений, Учреждения указанные доплаты устанавливаются начальником Учреждения.

10.3.4. Начальнику Учреждения указанные доплаты устанавливаются учредителем.

10.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств начальник Учреждения вправе

приостановить, уменьшить либо отменить выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.