



**Комитет по образованию
администрации Ханты-Мансийского района
муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования Ханты-Мансийского района
«Центр дополнительного образования»**

Утверждено приказом
МАУ ДО ХМР «Центр
дополнительного образования»
от 24.06.2024 № 260-О

**Положение
об оплате труда работников муниципального автономного учреждения
дополнительного образования Ханты-Мансийского района «Центр
дополнительного образования» (далее – Положение)**

с изменениями

*от 01.09.2024 Приказ от 19.11.2024 № 401-О,
от 31.10.2024 Приказ от 28.12.2024 № 475-О,
от 01.01.2025 Приказ от 27.02.2025 № 59-О,
от 21.03.2025 Приказ от 21.03.2025 № 86-О.*

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 1 июля 2013 года № 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», на основании приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 ноября 2023 года № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (далее – Приказ № 27-нп), Постановлением администрации Ханты-Мансийского района от 24.06.2024 № 557 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района» и устанавливает условия оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Ханты-Мансийского района «Центр дополнительного образования» (далее – Центр, организация), и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия установления иных выплат;
- порядок и условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей;
- порядок формирования фонда оплаты труда организации.

2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Приказом № 27-нп, распоряжением Департамента труда и занятости Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 30 января 2024 года № 17-Р-29 «Об утверждении методических рекомендаций по формированию (изменению) системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Уставом Ханты-Мансийского района, муниципальными правовыми актами Ханты-Мансийского района.

3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организаций, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4. Заработная плата работников организации состоит из:

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
компенсационных выплат;
стимулирующих выплат;
иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за соответствующий период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В целях реализации настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

норма рабочего времени – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка дня и условиями трудового договора по основному месту работы должен исполнять трудовые обязанности;

норма труда – норма выработки, времени, нормативы численности и другие нормы, которые устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда;

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

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

компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах в особых условиях труда, отклоняющимися от нормальных;

стимулирующие выплаты – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за высокие результаты труда;

иные выплаты – выплаты, предусматривающие особенности системы оплаты труда в случаях и в порядке, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – автономного округа).

Раздел II. Основные условия оплаты труда работников организации

6. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником

должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

7. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1 приложения 1 к настоящему Положению.

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно таблице 2 приложения 1 к настоящему Положению.

9. Размеры окладов (должностных окладов) рабочих организации установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно таблице 3 приложения 1 к настоящему Положению.

10. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 4 приложения 1 к настоящему Положению.

Раздел III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

13. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

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

14. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147

Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

15. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Ханты-Мансийского района от 21 сентября 2006 года № 47 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского района».

16. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ.

17. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 5 приложения 1 к настоящему Положению.

18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации согласно таблицы 5 приложения 1 к настоящему Положению.

19. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы,

единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам.

Раздел IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

20. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

20.1. За интенсивность и высокие результаты работы.

20.2. За качество выполняемых работ.

20.3. По итогам работы за месяц, год.

20.4. Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

20.5. Доплата за работу в сельской местности.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается комиссией по оценке эффективности деятельности, результативности труда, качества работы, распределению стимулирующих выплат.

Деятельность комиссии по оценке эффективности деятельности, результативности труда, качества работы, распределению стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с положением о деятельности комиссии по оценке эффективности деятельности, результативности труда, качества работы, распределению стимулирующих выплат согласно приложению 4 к настоящему положению.

21. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 6 приложения 1 к настоящему Положению.

22. Выплата за **интенсивность и высокие результаты работы** характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников за:

высокую результативность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в абсолютном размере.

Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере 50% от фонда стимулирующих выплат работника с даты приема на работу до истечения отчетного периода.

Стимулирующие выплаты за **интенсивность и высокие результаты работы** производятся пропорционально отработанному времени в соответствии с табелем учета рабочего времени, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в пределах объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а

также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), установленных в приложении 3 к настоящему Положению.

(Пункт 23 изменен с 21.03.2025 Приказ от 21.03.2025 № 86-О)

23. Выплата за **качество выполняемых работ** устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, разработанные в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленными постановлением администрации Ханты-Мансийского района.

Оценка эффективности деятельности и качества выполненной работы работником осуществляется **в баллах**.

Оценка эффективности деятельности работников учреждения проводится **один раз** в календарном году по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности работников учреждения, указывающие на результаты его труда, участие в повышении результатов деятельности организации, качества оказываемых муниципальных услуг и достижении показателей эффективности деятельности организации.

Отчетным периодом для оценки качества и эффективности деятельности работников организации является период с 1 октября прошедшего года по 30 сентября текущего года.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается и производится работникам учреждения с 1 октября по 30 сентября.

Установление размера выплаты за **качество выполняемых работ** производится 1 раз в году в абсолютном размере по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 50% от фонда стимулирующих выплат работника с даты приема на работу до истечения отчетного периода.

Стимулирующие выплаты за **качество выполняемых работ** производятся пропорционально отработанному времени в соответствии с табелем учета рабочего времени, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в пределах объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена **единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)** в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников за следующие результаты:

очное участие в конкурсах, проводимых на территории Ханты-Мансийского района, автономного округа, Российской Федерации по повышению профессионального мастерства (победители, призеры) – 20 000,00 рублей;

участие в конкурсах грантовой поддержки (победители, призеры) – 20 000,00 рублей;

очное участие обучающихся в конкурсах, мероприятиях, фестивалях, соревнованиях (победители, призеры, лауреаты) – 20 000,00 рублей;

выполнение особо важной работы, услуги, связанной с эффективностью деятельности организации – 15 000,00 рублей.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

24. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется **в процентах от должностного оклада (оклада) работника** в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.

Выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии экономии по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год – **не более 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).**

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за месяц, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 7 приложения 1 к настоящему Положению.

При снижении размера выплаты по результатам работы за месяц уменьшение размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов не допускается.

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года за виновные действия, а также

имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

25. **Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам**, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная доплата:

за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклада) в месяц;

за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада) в месяц.

26. Ежемесячная доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам, в том числе педагогическим работникам в организациях, расположенных в сельской местности, **в размере 2000 рублей из расчета на ставку заработной платы по факту нагрузки.**

Раздел V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей

27. Заработная плата руководителя организации и его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

28. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю организации устанавливаются приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей организации приведены в таблице 8 приложения 1 к настоящему Положению.

29. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя организации устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

30. Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя организации приведены в таблице 9 приложения 1 к настоящему Положению.

31. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с установленными целевыми показателями эффективности работы организации и критериями оценки эффективности и результативности его работы, утвержденными постановлением Администрации Ханты-Мансийского района.

32. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы организации;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок

товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба Ханты-Мансийскому району, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий органами местного самоуправления Ханты-Мансийского района и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение требований настоящего Положения.

33. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

34. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

в организациях дополнительного образования:

у руководителя – 4;

у заместителей руководителя – 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей устанавливается с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в настоящем пункте, устанавливаются условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров организаций.

35. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Раздел VI. Иные вопросы оплаты труда

36. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременная выплата молодым специалистам;

ежемесячная доплата за ученую степень;

ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией;

персональная доплата к окладу (должностному окладу);

доплата до минимального размера оплаты труда;

доплата к заработной плате в целях обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате.

37. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии **не может превышать 10 тыс. рублей.**

38. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере **не более 2,0 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы**

с начислением на них районного коэффициента, процентной ставки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

(Пункт 39 дополнен вторым абзацем с 01.09.2024 Приказ от 19.11.2024 № 401-О)

39. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам **соответствует двум должностным окладам (окладам) по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.**

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

40. Работникам при наличии ученой степени, при условии соответствия ученой степени профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается ежемесячная доплата за ученую степень в размере:

доктор наук – 2 500 рублей;

кандидат наук – 1 600 рублей.

Основанием для установления доплаты за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

Доплата за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

41. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской

продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью.

Доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается **в размере 50 рублей в месяц** без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

42. **Персональная доплата** к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31 декабря 2023 года, и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат, указанных в строках 1.5, 1.6, таблицы 6 приложения 1 к настоящему Положению, иных выплат, указанных в пунктах 40, 41 настоящего Положения и компенсационных выплат, указанных в строках 6 – 6.7 таблицы 5 приложения 1 к настоящему Положению, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

43. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников **до минимального размера оплаты труда**, установленного федеральным законом с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

44. Отдельным категориям работников организации с **целью обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате** в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы», устанавливается **доплата** в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Порядок установления доплаты закрепляется приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Раздел VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

45. Фонд оплаты труда работников организации формируется из расчета на 12 месяцев исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке организациям из бюджета Ханты-Мансийского района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов (окладов), ставок заработной платы и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

46. При формировании фонда оплаты труда **на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов)**, на иные выплаты (единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплаты молодым специалистам) – 10 % от суммы фонда окладов (должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 5 раздела I настоящего Положения.

Учитываются средства, необходимые для достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы».

47. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных настоящим Положением требований.

Руководитель организации при планировании фонда оплаты труда организации предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала организации в размере не более 40 %.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу организации, утверждается приложением 2 к настоящему Положению.

Приложение 1 к Положению
об оплате труда работников муниципального
автономного учреждения дополнительного
образования Ханты-Мансийского района
«Центр дополнительного образования»

Таблица 1

Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых
должностей руководителей, специалистов и служащих
(изменена с 1 октября 2024, приказ от 28.12.2024 № 475-О)

| № п/п | Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
|-------|--|---------------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | делопроизводитель | 16 431 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | лаборант | 16 738 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством | 17 505 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | специалист по кадрам, экономист | 18 427 |

Таблица 2

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников образования
(изменена с 1 января 2025, приказ от 27.02.2025 № 59-О)

| № п/п | Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей |
|-------|---|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1.1. | 2 квалификационный уровень | педагог дополнительного образования, педагог-организатор | 20 500 |
| 1.2. | 3 квалификационный уровень | методист | 20 600 |

Размеры окладов (должностных окладов) рабочих образовательной
организации
(изменена с 1 октября 2024, приказ от 28.12.2024 № 475-О)

| № п/п | Квалификационный уровень | Наименование профессий | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
|-------|--|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 15 357 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 16 123 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 16 892 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 17 182 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников) | 18 734 |

Таблица 4

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы
(изменена с 1 октября 2024, приказ от 28.12.2024 № 475-О)

| № п/п | Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
|-------|----------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Специалист по охране труда | 19 348 |
| 2. | Специалист по закупкам | 18 427 |
| 3. | Специалист по кадрам | 18 427 |
| 4. | Системный администратор | 19 348 |

Таблица 5

Перечень и размеры компенсационных выплат

| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты) |
|-------|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | За работу в ночное время | 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы | время работы с 22 часов до 6 часов |
| 2. | За работу в выходной или нерабочий праздничный день | в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П | оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон |
| 3. | Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда | Не менее 4% | по результатам специальной оценки условий труда работника |
| 4. | Выплата за сверхурочную работу (пункт 4 изменен с 01.09.2024 Приказ от 19.11.2024 № 401-О) | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, включая компенсационные и стимулирующие выплаты | По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных |

| | | | |
|--------|--|--|---|
| | | | Трудовым кодексом Российской Федерации |
| 5. | Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | до 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии | осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон |
| 6. | Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных: | | |
| 6.1. | За заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом: | | |
| 6.1.1. | При наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей | в размере 1100 рублей | применяется за 1 объект |
| 6.1.2. | При отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей | в размере 550 рублей | применяется за 1 объект |
| 6.2. | За руководство методическими объединениями в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист» | в размере 1100 рублей | применяется за 1 объединение, комиссию |
| 6.3. | За работу в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 6.4. | За работу с обучающимися на дому | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 6.5. | За работу, связанную с методической | в размере 20% оклада (должностного оклада), | |

| | | | |
|------|---|---|--|
| | деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» | ставки заработной платы | |
| 6.6. | За работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» | в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | по факту нагрузки |
| 6.7. | За работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» | в размере 1100 рублей на ставку заработной платы | по факту нагрузки |
| 7. | Повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности | 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», в случае, если по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов) |
| 8. | Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями | 1,7 | Осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Ханты-Мансийского района от 21 сентября 2006 года № 47 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, |
| 9. | Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | до 50% | |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского района».</p> <p>Начисляются на все виды выплат, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам</p> |
|--|--|--|---|

Таблица 6

Перечень и размеры стимулирующих выплат

| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
|-------|--|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | в абсолютном размере, определенном в соответствии с локальным нормативным актом организации | заместителям руководителя, педагогическим работникам | ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности |
| | | 0 – 10% | специалистам (за исключением педагогических работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период | ежемесячно в пределах утвержденного фонда оплаты труда, с даты приема на работу |
| | | 0 – 10% | рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период | ежемесячно в пределах утвержденного фонда оплаты труда, с даты приема на работу |
| | | 10000 рублей | присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, | единовременно, в течение месяца после получения награды. |

| | | | | |
|------|---|--|---|---|
| | | | почетные звания) Российской Федерации | Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности |
| | | 7000 рублей | присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации | |
| | | 5000 рублей | присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа | |
| | | 3000 рублей | присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа | |
| | | 7000 рублей | присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак) | |
| | | 3000 рублей | присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота) | |
| 1.2. | Выплата за качество выполняемой работы | 0 – 10% | заместителям руководителя, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности | ежемесячно, в пределах утвержденного фонда оплаты труда |
| | | в абсолютном размере, определенном в соответствии с локальным нормативным актом организации | специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности | ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности |
| | | в абсолютном размере, определенном в | за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту | единовременно, в пределах экономии средств |

| | | | | |
|------|-----------------------------------|--|--|--|
| | | соответствии с локальным нормативным актом организации | получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности | по фонду оплаты труда |
| 1.3. | Выплата по итогам работы за год | 0 – 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям | работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе | осуществляется 1 раз в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда организации |
| 1.4. | Выплата по итогам работы за месяц | 0 – 10% | Работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, | ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |

| | | | | |
|------|---|-------------------------------------|--|-------------------------------|
| | | | создание здоровой, деловой обстановки в коллективе | |
| 1.5. | Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам | 15% от оклада (должностного оклада) | за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам | ежемесячно |
| | | 10% от оклада (должностного оклада) | за первую квалификационную категорию педагогическим работникам | |
| 1.6. | Доплата за работу в сельской местности | 2000 рублей | руководителям и специалистам, в том числе педагогическим работникам в организациях, расположенных в сельской местности | ежемесячно, по факту нагрузки |

Таблица 7

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц, год

| № п/п | Показатели | Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
|-------|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов | до 20% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений | до 20% |
| 3. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации | до 20% |
| 4. | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 20% |

Таблица 8

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей образовательной организации
(изменена с 1 октября 2024, приказ от 28.12.2024 № 475-О)

| № п/п | Тип образовательной организации | Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный * | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
|-------|---------------------------------|--|---|
|-------|---------------------------------|--|---|

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|---|--------------------------|--------|
| 1. | Организация дополнительного образования | до 400 чел. | 41 600 |
| | | от 401 чел. до 800 чел. | 52 000 |
| | | от 801 чел. до 1200 чел. | 57 200 |
| | | 1201 чел. и выше | 67 600 |

Таблица 9

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя
образовательной организации
(изменена с 1 октября 2024, приказ от 28.12.2024 № 475-О)

| № п/п | Тип образовательной организации | Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный * | Размеры окладов (должностных окладов), рублей | |
|----------|---|---|--|------------------------------|
| | | | главному бухгалтеру | заместителям руководителя |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Организация дополнительного образования | до 400 чел. | 29 120 | 37 440 |
| | | от 401 чел. до 800 чел. | 36 400 | 46 800 |
| | | от 801 чел. до 1200 чел. | 40 040 | 51 480 |
| | | 1201 чел. И выше | 47 320 | 60 840 |

Приложение 2 к Положению
об оплате труда работников муниципального
автономного учреждения дополнительного
образования Ханты-Мансийского района
«Центр дополнительного образования»

Таблица 1

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Ханты-Мансийского района «Центр дополнительного образования»

| № п/п | Категория работников | Наименование должности |
|-------|--------------------------|------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Руководитель | директор |
| 2. | Заместитель руководителя | заместитель директора |

Таблица 2

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Ханты-Мансийского района «Центр дополнительного образования»

| № п/п | Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
|-------|--|----------------------------|---|
| 1. | Общепрофессиональные должности служащих первого уровня | 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель |
| | | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» |
| 2. | Общепрофессиональные должности служащих второго уровня | 1 квалификационный уровень | Лаборант |
| | | 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория |
| | | 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым |

| | | | |
|----|---|----------------------------|--|
| | | | устанавливается I внутридолжностная категория |
| | | 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» |
| | | 5 квалификационный уровень | |
| 3. | Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня | 1 квалификационный уровень | специалист по кадрам, экономист |
| | | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория |
| | | 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория |
| | | 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» |
| | | 5 квалификационный уровень | |
| 4. | Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня | 1 квалификационный уровень | |
| | | 2 квалификационный уровень | |
| | | 3 квалификационный уровень | |

Таблица 3

Перечень должностей служащих, относимых
к административно-управленческому персоналу в муниципальном
автономном учреждении дополнительного образования Ханты-Мансийского
района «Центр дополнительного образования», не включенным
в профессиональные квалификационные группы

| № п/п | Наименование должностей |
|-------|----------------------------|
| 1 | 2 |
| 1. | Специалист по охране труда |
| 2. | Специалист по закупкам |
| 3. | Специалист по кадрам |
| 4. | Системный администратор |

Таблица 4

Перечень должностей, относимых к основному персоналу в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Ханты-Мансийского района «Центр дополнительного образования»

| № п/п | Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
|-------|---|----------------------------|--|
| 3. | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | 2 квалификационный уровень | педагог дополнительного образования, педагог-организатор |
| | | 3 квалификационный уровень | методист |

Таблица 5

Перечень должностей вспомогательного персонала в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Ханты-Мансийского района «Центр дополнительного образования»

| № п/п | Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням, в том числе: | |
|-------|---|----------------------------|--|---|
| 1. | Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня | 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. | дворник; гардеробщик; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений |
| 2. | Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень | профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; | слесарь-сантехник |

| | | | | |
|--|--|----------------------------|---|----------|
| | | 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | костюмер |
| | | 3 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; | |
| | | 4 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | |

Приложение 3 к Положению
об оплате труда работников муниципального
автономного учреждения дополнительного
образования Ханты-Мансийского района
«Центр дополнительного образования»

Таблица 1

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты
за интенсивность и высокие результаты работы работникам в
муниципальном автономном учреждении дополнительного образования
Ханты-Мансийского района «Центр дополнительного образования»

| № п/п | Критерии | Показатель | Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
|-------|--|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей; несоблюдение трудовой дисциплины; неквалифицированная подготовка документов | наличие объективных (обоснованных) замечаний со стороны руководителя организации или непосредственного руководителя | до 20 % |
| | | наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения | до 20 % |
| | | наличие фактов нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность образовательной организации | до 20% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы образовательной организации, муниципальных правовых актов администрации Ханты-Мансийского | наличие объективных (обоснованных) замечаний со стороны руководителя организации или непосредственного руководителя | до 20% |
| | | нарушение правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, инструкций по охране жизни и | до 50% |

| | | | |
|----|---|--|--------|
| | района, приказов председателя Комитета, Правил внутреннего трудоого распорядка образовательной организации | здоровья воспитанников (обучающихся), работников причинение ущерба Ханты- Мансийскому району, автономному округу, организации, выявленного в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении образовательной организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года | до 50% |
| 3. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации | наличие объективных (обоснованных) замечаний со стороны руководителя организации или непосредственного руководителя | до 20% |
| 4. | Применение в текущем месяце в отношении работника образовательной организации дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) и снятого в текущем месяце | при объявлении дисциплинарного взыскания в виде замечания | 5% |
| | | при объявлении дисциплинарного взыскания в виде выговора | 10% |
| 5. | Действующее дисциплинарное взыскание (замечание, выговор) в отношении работника образовательной организации (на второй и последующие месяцы) | наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания | 15% |
| | | наличие дисциплинарного взыскания в виде выговора | 25% |
| | | наличие двух и более дисциплинарных взысканий в виде замечания и (или) выговора | 100% |