

Российская Федерация
Ханты-Мансийский автономный округ-ЮГРА
Город Нягань
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА НЯГАНИ
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»**

ПРИКАЗ

« 18 » января 2024г.

№ 11

Об утверждении Положения «О порядке оплаты и стимулирования труда, иных видах социальной поддержки работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нягани «Центр детского творчества»

На основании Постановления Администрации города Нягани от 12.01.2024 №14 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани», коллективным договором МАУДО г. Нягани «ЦДТ»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение «О порядке оплаты и стимулирования труда, иных видах социальной поддержки работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нягани «Центр детского творчества» (далее – Положение).
2. Действие приказа распространяется на правоотношения возникшие с 01 января 2024 года.
3. Считать утратившим силу приказ МАУДО г. Нягани «ЦДТ» от 02.02.2023 №26 «Об утверждении Положения «О порядке оплаты и стимулирования труда, иных видах социальной поддержки работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нягани «Центр детского творчества» (с изменениями).
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор
МАУДО г. Нягани «ЦДТ»

С.В. Ямашева

СОГЛАСОВАНО:
На общем собрании трудового
коллектива
МАУДО г. Нягани «ЦДТ»
протокол № _____ от _____ 2024г.

УТВЕРЖАЮ:
Директор
МАУДО г. Нягани «ЦДТ»
_____ С.В. Ямашева
« ___ » _____ 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке оплаты и стимулирования труда, иных видах социальной поддержки работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нягани «Центр детского творчества» с 01.01.2024

(актуальная редакция с учетом изменений, внесенных приказом МАУДО г. Нягани «ЦДТ» от 04.04.2024 №57, от 23.05.2024 №74, от 18.07.2024 №93)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нягани «Центр детского творчества» (далее – учреждение).

Положение о порядке оплаты и стимулирования труда, иных видах социальной поддержки работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Нягани «Центр детского творчества» (далее – Положение) разработано на основании Постановления Администрации города Нягани от 12.01.2024 №14 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани» и устанавливает систему и условия оплаты труда работников МАУДО г. Нягани «ЦДТ» (далее - работники), 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 учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1.4. Заработная плата работников учреждения состоит из: оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; компенсационных выплат; стимулирующих выплат; иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №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 соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальным нормативным актом учреждения предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников учреждения, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением; индексация заработной платы осуществляется в порядке, установленном правовыми актами Администрации города Нягани.

1.7. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются на основании ч.6 ст.136 ТК РФ, не реже, чем каждые полмесяца (15 календарных дней).

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 19 числа текущего месяца. Окончательный расчет производится 4 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем заработная плата выплачивается накануне.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения 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.

2.2. 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 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1:

Таблица 1

№ п/п	Квалификационн ый уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностног о оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационн ый уровень	агент; дежурный (по залу, кабинету, и др.); делопроизводитель; кассир; комендант; секретарь; секретарь-машинистка	15 799
1.2.	2 квалификационн ый уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	16 537
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационн ый уровень	администратор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник; техник-лаборант; техник по защите информации; техник-программист; художник	16 094
2.2.	2 квалификационн ый уровень	заведующий хозяйством	16 832
2.3.	3 квалификационн ый уровень	заведующий производством (шеф-повар);	17 718
2.4.	4 квалификационн ый уровень	механик	18 604
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		

№ п/п	Квалификационн ый уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностног о оклада), рублей
3.1.	1 квалификационн ый уровень	бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер- программист (программист); инженер- электроник (электроник); менеджер; профконсультант; психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; экономист; эксперт; юрисконсульт	17 718
3.2.	2 квалификационн ый уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 604
3.3.	3 квалификационн ый уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 490
3.4.	4 квалификационн ый уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	20 523
3.5.	5 квалификационн ый уровень	заместитель главного бухгалтера	21 557
4	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационн ый уровень	начальник отдела, начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник планово- экономического отдела	21 409
4.2.	2 квалификационн ый уровень	Главный специалист по защите информации	22 443
4.3.	3 квалификационн ый уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	23 624

2.3. 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 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно таблице 2:

Таблица 2

№ п/п	Квалификационн ый уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностног о оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.	1 квалификационн ый уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	15 503
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификационн ый уровень	младший воспитатель	16 242
2.2.	2 квалификационн ый уровень	библиотекарь; диспетчер образовательного учреждения;	17 127
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационн ый уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	17 718
3.2.	2 квалификационн ый уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	18 604
3.3.	3 квалификационн ый уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	19 490
3.4.	4 квалификационн ый уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель- логопед (логопед)	20 523
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		

№ п/п	Квалификационн ый уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностног о оклада), рублей
4.1.	1 квалификационн ый уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	21 409
4.2.	2 квалификационн ый уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской	22 443

2.4. Размеры окладов рабочих учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно таблице 3:

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые 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	14 766
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые 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	15 503
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	16 242

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада, рублей
		квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
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	17 127
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)	18 013

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 4:

Таблица 4

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	младший специалист по охране труда ¹	17 718
2	специалист по охране труда ¹	18 604
3	главный (ведущий) специалист по охране труда ¹	20 523
4	специалист по закупкам ²	17 718
5	старший специалист по закупкам, консультант по закупкам ²	19 490
6	работник контрактной службы, контрактный управляющий ²	21 409
7	ведущий специалист	20 523
8	тифлосурдопереводчик 2 категории ³	18 604
9	тифлосурдопереводчик 1 категории ³	19 490
10	специалист по кадрам, специалист по документационному обеспечению персонала ⁴	17 718
11	системный администратор ⁵	18 604
12	ассистент по оказанию технической помощи ⁶	16 242
13	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ⁷	20 523
14	ведущий специалист по пожарной безопасности, ведущий специалист по пожарной профилактике ⁸	20 523
15 <i>(пункт добавлен)</i>	Специалист административно-хозяйственной деятельности ⁹	17 718

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
<i>приказом от 04.04.2024 №57)</i>		
16 <i>(пункт добавлен приказом от 04.04.2024 №57)</i>	Специалист по безопасности, специалист по антитеррористической защищенности и безопасности, специалист, ответственный за обеспечение антитеррористической защищенности ¹⁰	17 718

¹ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 №274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

² Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

³ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.10.2016 №575н «Об утверждении профессионального стандарта «Тифлосурдопереводчик»;

⁴ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 №109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

⁵ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 №680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»;

⁶ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2017 №351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

⁷ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.01.2023 №53н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания».

⁸ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.10.2021 №696н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по противопожарной профилактике».

⁹ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.02.2018 №49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности». *(сноска добавлена приказом от 04.04.2024 №57)*

¹⁰ приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.04.2023 №374н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)» *(сноска добавлена приказом от 04.04.2024 №57)*.

2.6. Оклады (должностные оклады) заместителям руководителей структурных подразделений, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

(пункт 2.7. исключен приказом от 23.05.2024 №74)

2.8. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. 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.

3.2. 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.

3.3. 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 Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3.4. 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.

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 7:

Таблица 7

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	Выплата 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.	Выплата 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 28.06.2018 №26-П	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон
3.	Выплата за работу с	не менее 4%	по результатам

	вредными и (или) опасными условиями труда		специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу <i>(строка в редакции приказа от 18.07.2024 №93)</i>	оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 23.06.2023 № 35-п	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
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 должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Выплата за работу в объединенных финансовых службах		выплата производится за фактически отработанное время по основному месту работы и основной занимаемой должности, в зависимости от объема выполняемых работ, оформляется приказом
6.1.	при обслуживании 2-х юридических лиц общеобразовательных организаций	5% - 15% должностного оклада	

6.2.	при обслуживании 2-х юридических лиц различной направленности (общеобразовательные организации и дошкольные организации)	7% - 17% должностного оклада	
6.3.	при обслуживании от 3-х до 4-х юридических лиц общеобразовательных организаций	15% - 25% должностного оклада	
6.4.	при обслуживании 2-х юридических лиц дошкольных образовательных организаций	5% - 15% должностного оклада	
6.5.	при обслуживании от 3-х до 4-х юридических лиц дошкольных образовательных организаций,	15% - 25% должностного оклада	
7.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных		
7.1.	за заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом		
7.1.1	при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объект
7.1.2	при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
7.2.	за руководство методическими объединениями:		
7.2.1	методическим объединением образовательной организации	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение
7.2.2	городским методическим	в размере 1500 рублей	применяется за 1

	объединением численностью до 16 человек		объединение
7.2.3	городским методическим объединением численностью от 17 до 33 человек	в размере 2000 рублей	применяется за 1 объединение
7.2.4	городским методическим объединением численностью от 34 до 50 человек	в размере 3000 рублей	применяется за 1 объединение
7.2.5	городским методическим объединением численностью от 51 человек и выше	в размере 4000 рублей	применяется за 1 объединение
7.3.	за работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.4.	за работу, связанную с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» <i>(строка 7.4. дополнена приказом от 23.05.2024 №74)</i>	в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
7.5.	за работу, связанную с наставничеством педагогическими работниками, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» <i>(строка 7.5. дополнена приказом от 23.05.2024 №74)</i>	в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
7.4.	за работу, связанную с наставничеством педагогическими работниками не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» <i>(строка 7.6. дополнена приказом от 23.05.2024 №74)</i>	в размере 1100 рублей	по факту нагрузки
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 Законом Ханты-
9.	Процентная надбавка за стаж	- до 50%	

	<p>работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям <i>(графа 2 строки 9. в редакции приказа от 23.05.2024 №74)</i></p>		<p>Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»</p>
--	---	--	---

3.6. 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.

(пункт 3.6. в редакции приказа от 23.05.2024 №74)

3.7. 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.

(пункт 3.7. в редакции приказа от 23.05.2024 №74)

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, КРИТЕРИИ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

по итогам работы за месяц, год; *(абзац в редакции приказа от 04.04.2024 №57)*

доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

(абзац добавлен приказом от 23.05.2024 №74)

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;
участие в выполнении важных работ, мероприятий;
обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере. *(абзац в редакции приказа от 23.05.2024 №74)*

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом учреждения в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом учреждения.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается с использованием баллов в соответствии с критериями, разработанными Центром, или в абсолютном размере.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения.

Размер одного балла устанавливается приказом по учреждению с расчетом в приложении к приказу. Размер балла устанавливается на срок с 01 января по 31 декабря с использованием данных тарификации.

Установление размера надбавок каждому работнику производится по критериям оценивания качества труда (приложения 1,2,3) комиссией, создаваемой приказом по учреждению. Решение комиссии оформляется протоколом. На его основании издается приказ о выплате надбавок (баллов).

Размер стимулирующих выплат устанавливается в соответствии с критериями для оценки качества деятельности работников:

- руководителям второго и третьего уровня, прочим специалистам, служащим – директором учреждения в соответствии с приложениями №1,2;
- педагогическому персоналу, рабочим – решением комиссии по распределению стимулирующих выплат, по представлению заместителей директора, руководителей отделов по направлениям в соответствии с приложением №3.

Установление размера ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или

учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения.

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

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

4.4. Выплата по итогам работы за месяц, год/ учебный год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за месяц, год/учебный год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Премияльная выплата по итогам работы за учебный год осуществляется педагогическому персоналу учреждения в конце учебного года.

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

Предельный размер выплаты по итогам работы за месяц, год/учебный 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 работника. Начисление выплаты по итогам работы за месяц, год/учебный год осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени в отчетном периоде.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

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 премияльной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за 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 30%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 30%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 30%
4.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	до 30%

(пункт 4.4. в редакции приказа от 04.04.2024 №57)

4.4.1. 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.

(пункт 4.4.1. добавлен приказом от 23.05.2024 №74)

4.5. Руководителям, заместителям руководителя и педагогические работники при прекращении трудовых отношений имеют право на получение единовременной (разовой) выплата за особые достижения и индивидуальный вклад при выполнении услуг (работ) в период деятельности в учреждении.

Условия получения единовременной (разовой) выплаты за особые достижения и индивидуальный вклад при выполнении услуг (работ) в период деятельности в учреждении следующие:

1) прекращении трудовых отношений;

2) стаж работы в МАУДО г. Нягани «ЦДТ» на момент прекращения трудовых отношений не менее 10 лет в данной должности (должностях).

Основанием для получения выплаты является приказ об увольнении работника из муниципальной образовательной организации по его инициативе по собственному желанию.

Размер единовременной (разовой) выплаты за особые достижения и индивидуальный вклад при выполнении услуг (работ) в период деятельности в учреждении устанавливается в абсолютном размере (в пределах экономии ФОТ с учетом достижения целевого показателя средней зар.платы) в зависимости от величины педагогического стажа (стажа в руководящей должности) в образовательных организациях, расположенных на территории города Нягани:

- проработавшим от 10 до 19 лет – 60 000,00 рублей;
- проработавшим от 20 до 29 лет – 90 000,00 рублей;
- проработавшим 30 лет и более – 120 000,00 рублей.

4.6. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Перечень и размеры стимулирующих выплат
работникам учреждения

№ 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 рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом учреждения	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам	Ежемесячно за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности
		0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%) при наличии экономии фонда оплаты труда	Специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
		до 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%) при наличии экономии фонда оплаты труда	Рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
		10 000 рублей	Присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	Единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности.
		7 000 рублей	Присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	

			Федерации	
		5 000 рублей	Присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3 000 рублей	Присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа)	
		7 000 рублей	Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%) при наличии экономии фонда оплаты труда	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		Согласно приказа о выплате надбавок с использованием баллов либо в абсолютном	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим	Ежемесячно за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности

		размере	работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	
		Согласно приказа о выплате надбавок с использованием баллов либо в абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютном размере рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом учреждения	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3. <i>(пункт в редакции приказа от 04.04.2024 №57)</i>	Выплата по итогам работы за год/учебный 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 местностях по основной занимаемой должности работника	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,	1 раз в год

			создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
1.4.	Единовременная (разовая) выплата за особые достижения и индивидуальный вклад при выполнении услуг (работ) в период деятельности в учреждении	В абсолютном размере (в пределах экономии ФОТ с учетом достижения целевого показателя средней зар.платы) в зависимости от величины педагогического стажа (стажа в руководящей должности)	Руководителям, заместителям руководителя и педагогическим работникам, которые, на момент прекращения трудовых отношений, имеют стаж работы в МАУДО г. Нягани «ЦДТ» не менее 10 лет в данной должности (должностях)	Единовременно при прекращении трудовых отношений за счет бюджетных средств
1.5. <i>(пункт добавлен приказом от 04.04.2024 №57)</i>	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, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	Ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда с учетом достижения целевого показателя средней зар.платы)
1.6. <i>(строка 1.6. добавлена приказом)</i>	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	15% от оклада (должностного оклада)	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	Ежемесячно

от 23.05.2024 №74)		10% от оклада (должностного оклада)	за первую квалификационную категорию педагогическим работникам	
--------------------------	--	---	--	--

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

5.2. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом Комитета, в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей приведены в таблице 10.

1.	Организация дополнительного образования	до 400 чел.	40 000
		от 401 чел. до 800 чел.	50 000
		от 801 чел. до 1200 чел.	55 000
		1201 чел. и выше	65 000

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

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру приведены в таблице 11.

Таблица 11

Оклады (должностные оклады) заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательных организаций

№ п/п	Тип образовательной организации	Категория заместителей руководителя	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1	2	3	4	5
1.	Организация дополнительного образования	Заместители руководителя, главный бухгалтер, начальник финансовой службы, с высшей категорией	до 400 чел.	23 400
			от 401 чел. до 800 чел.	29 300
			от 801 чел. до 1200 чел.	32 200

		1201 чел. и выше	38 000
	Заместители руководителя, главный бухгалтер, начальник финансовой службы, с первой категорией	до 400 чел.	22 200
		от 401 чел. до 800 чел.	27 700
		от 801 чел. до 1200 чел.	30 500
		1201 чел. и выше	36 000
	Заместители руководителя, главный бухгалтер, начальник финансовой службы, соответствующий должности (без категории)	до 400 чел.	20 800
		от 401 чел. до 800 чел.	26 000
		от 801 чел. до 1200 чел.	28 600
		1201 чел. и выше	33 800

5.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются в соответствии с Порядком установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций города Нягани.

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани (далее – Комитет).

5.5. Стимулирующие выплаты заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника финансовой службы после согласования с председателем Комитета, согласовываются с заместителем Главы города Нягани, курирующим сферу образования.

Стимулирующие выплаты согласовываются ежемесячно путем предоставления проекта приказа учреждения о стимулирующих выплатах за месяц, с приложением протокола заседания комиссии по рассмотрению распределения баллов. В протоколе в обязательном порядке должно быть отражено суммарное значение исходя из количества баллов по каждому работнику категории заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника финансовой службы.

5.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) 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.

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

в организациях дополнительного образования:

у руководителя - 5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера - 5;

5.8. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. 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, к юбилейным датам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременная выплата молодым специалистам;

материальная помощь;

ежемесячная доплата за ученую степень;

ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией;

персональная доплата к окладу (должностному окладу);

доплата до минимального размера труда;

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

(пункт 6.1. в редакции приказа от 23.05.2024 №74),

(пункт 6.1. в редакции приказа от 18.07.2024 №93)

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

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

Выплата премии осуществляется по согласованию с Комитетом и не

позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование к профессиональным праздникам образования осуществляется в размере для каждой категории работников учреждения и не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременное премирование к юбилейным датам работников (50, 55, 60, 65, 70 лет) осуществляется в размере до месячного фонда оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности работника.

6.3. Работникам учреждения 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 учреждения.

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 учреждения, включая руководителя учреждения, 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 надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности работника. *(абзац в редакции приказа от 04.04.2024 №57)*

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

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год (расчет выплаты осуществляется с даты приема работника на работу до конца календарного года). При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней. Единовременная выплата

выплачивается в полном объеме работнику, уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в данную образовательную организацию в течении календарного года, если перерыв составляет не более трех рабочих дней.

В отношении работников, приступившим к работе в связи с окончанием отпуска по уходу за ребенком до трех лет, а также, прервавших отпуск по уходу за ребенком до трех лет и приступивших к работе, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится с даты выхода работника на работу до конца календарного года, за исключением работников находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет и работающих на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

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

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.
(абзац в редакции приказа от 18.07.2024 №93)

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

6.5. Материальная помощь выплачивается работникам за счет средств местного бюджета при наличии экономии по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети) в размере 10 000 рублей;
- в случае непредвиденных ситуаций (затопление или пожар квартиры и другое) в размере 10 000 рублей.
- близким родственникам (супруг, супруга, родители, дети) в связи со смертью сотрудника в размере 20 000 рублей.

6.6. 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 - 2500 рублей;
- кандидат наук - 1600 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.

(пункт 6.6. добавлен приказом от 23.05.2024 №74)

6.7. 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.

(пункт 6.7. добавлен приказом от 23.05.2024 №74)

6.8. 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 строке 1.6. таблицы 9 настоящего Положения, иных выплат, указанных в пунктах 6.6., 6.7. настоящего Положения и компенсационных выплат, указанных в строках 6-6.5. и 7-7.4 таблицы 7 настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. *(абзац в редакции приказа от 18.07.2024 №93)*

(пункт 6.8. добавлен приказом от 23.05.2024 №74)

6.9. 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 местностям (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.

(пункт 6.9. добавлен приказом от 18.07.2024 №93)

6.10. Отдельным категориям работников организации с целью обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 №761 «О национальной стратегии действий в

интересах детей на 2012-2017 годы», устанавливается доплата в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Порядок установления доплаты закрепляется приказом Департамента образования и науки ХМАО-Югры.»

(пункт 6.10. добавлен приказом от 18.07.2024 №93)

VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из:

размеров субсидий, поступающих в установленном порядке автономным организациям из бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения (включая выполнение им муниципального задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов (окладов) 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).

7.2. 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 выплата 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 1.5 настоящего Положения.

Учитываются средства, необходимые для достижения целевого показателя по заработной плате в соответствие с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы.
(абзац добавлен приказом от 18.07.2024 №93)

(пункт 7.2. в редакции приказа от 23.05.2024 №74)

7.3. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность

формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных настоящим Положением требований.

Руководитель учреждения при планировании фонда оплаты труда учреждения предусматривает:

достижение целевых значений показателей средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций;

долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в размере не более 40%.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к ПОЛОЖЕНИЮ
О порядке оплаты и
стимулирования труда,
иных видах социальной
поддержки работников
муниципального
автономного учреждения
дополнительного
образования города
Нягани «Центр детского
творчества» с 01.01.2024

Порядок установления стимулирующих выплат
руководителю МАУДО г. Нягани «ЦДТ»

I. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок установления стимулирующих выплат руководителю МАУДО г. Нягани «ЦДТ» (далее Порядок) устанавливает стимулирующие выплаты, способствующие развитию кадрового потенциала руководителя учреждения, применяющего эффективные стили управления, приводящие к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения, развитию приносящей доход деятельности.

1.2. Данный Порядок определяет перечень, размеры стимулирующих выплат и порядок их установления.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на стимулирование руководителя учреждения, осуществляется в пределах объема средств, направляемого на стимулирование руководителя учреждения и средств от приносящей доход деятельности образовательной организации.

II. Порядок установления и расчета стимулирующих выплат

2.1. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения, устанавливается в процентном отношении к должностному окладу с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

2.1.1. По учреждениям дополнительного образования процент стимулирующего фонда руководителя устанавливается в зависимости от количества воспитанников в возрасте от 5 до 18 лет. Количество воспитанников подтверждается выгрузкой из сайта <https://hmao.pfdo.ru>:

до 400 чел – 10%

от 401 чел. до 800чел. – 15%

от 801 чел до 1 200чел. –18%

от 1 201 чел и выше – 20%.

2.2. Стимулирующие выплаты состоят из регулярных и разовых выплат:

- регулярные выплаты определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности руководителя;

- разовые выплаты начисляются за особые достижения, выполнение особо важных работ, премиальные выплаты по итогам работы за год, учебный год, поощрение к юбилейным и праздничным датам.

2.3. Максимальный объем регулярных выплат составляет 50% от объема стимулирующего фонда руководителя.

2.4. Максимальный объем средств, направляемых на разовые выплаты, составляет 50% от объема стимулирующего фонда руководителя.

2.5. Регулярные выплаты определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, которые разрабатываются и утверждаются приказом Комитета. Конкретный размер регулярных выплат устанавливает Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций (далее - Комиссия), состав которой утверждается приказом Комитета.

2.6. Руководителям регулярные выплаты устанавливаются один раз в год до 15 февраля на период с 1 января по 31 декабря текущего календарного года (за исключением случаев установленных в [пункте 2.7](#) настоящего Порядка).

В случае изменения в течение финансового года ставки заработной платы регулярные выплаты устанавливаются в течение месяца с момента изменения ставки заработной платы и определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, примененные первоначально для определения регулярных выплат на финансовый год. Перерасчет регулярных выплат производится с момента изменения ставки заработной платы.

Регулярные выплаты выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

2.7. Руководителю устанавливаются регулярные выплаты в течение месяца с момента реорганизации организации (изменения штатной численности при реорганизации, объединения, переименования) или назначения нового руководителя на должность в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Порядка.

В случае проведения реорганизации с 1 января по 30 ноября текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок по 31 декабря текущего календарного года. В случае проведения реорганизации с 1 декабря по 31 декабря текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок с 1 января по 31 декабря следующего календарного года.

Руководителю, уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в данную образовательную организацию руководителем в течение календарного года регулярные выплаты определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, примененные первоначально для определения регулярных выплат на финансовый год.

2.8. Размер регулярных выплат на основании произведенных расчетов устанавливается Комиссией Комитета по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций, утвержденной приказом Комитета.

2.9. Решение Комиссии по регулярным выплатам оформляется протоколом, на основании которого издается приказ Комитета об установлении размера регулярных выплат руководителям образовательных организаций.

Приказ Комитета об установлении регулярных выплатах согласовывается с заместителем Главы города Нягани, курирующим сферу образования.

2.10. Разовые выплаты, связанные с особыми достижениями, выполнением особо важных работ, выплаты по результатам участия учреждения в независимых процедурах оценки качества (внешний аудит, рейтинг), премиальные выплаты по итогам работы за год/учебный год производятся по приказу Комитета на основании решения Комиссии Комитета по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций.

Премиальная выплаты по итогам работы за год/учебный год производится за фактически отработанное время, осуществляется в конце финансового/учебного года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положения. Предельный размер выплаты по итогам работы за месяц, год/учебный 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. *(абзац в редакции приказа от 23.05.2024 №74)*

В случае наличия у руководителя дисциплинарного взыскания по состоянию на 31 декабря календарного года, за который производится премия по итогам работы за год, размер премии подлежит снижению на 50 процентов.

Приказ Комитета о разовых стимулирующих выплатах, в том числе к юбилейным и праздничным датам, согласовывается с курирующим заместителем Главы города Нягани.

2.11. Стимулирующие (регулярные) выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий, отнесенных к компетенции и обязанностям образовательной организации, в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы учреждения по результатам отчетов, проверок, мониторингов, предписаний или информации надзорных органов до 50 процентов от установленного размера регулярной выплаты;

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, 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 учреждения, причинения ущерба учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года - до 100 процентов от установленного размера регулярной выплаты;

- несоблюдение Положения об оплате труда работников образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета - до 50 процентов от установленного размера регулярной выплаты;

- не выполнение муниципальных правовых актов, приказов, поручений учредителя, председателя Комитета до 50 процентов от установленного размера регулярной выплаты;

Стимулирующая (регулярная) выплата снижается на основании приказа Комитета.

После устранения нарушений возобновление стимулирующей (регулярной) выплаты производится в ранее установленном объеме на основании приказа Комитета.

2.12. Средства стимулирующего фонда руководителя могут быть использованы не в полном объеме. Сложившаяся экономия объема стимулирующих выплат руководителей направляется на стимулирующие выплаты работникам учреждения.

Главный бухгалтер

Н.А. Васильева

Юрисконсульт

А.М. Лысенко

Приложение № 1
к Положению «О порядке оплаты
и стимулирования труда, иных
видах социальной поддержки
работников муниципального
автономного учреждения
дополнительного образования
города Нягани «Центр детского
творчества» с 01.01.2024

**Критерии оценивания качества труда и установления надбавок
стимулирующего характера руководителям 2 и 3 уровня, прочим
специалистам и служащим**

№ п/п	Критерий	Индикаторы	Количество баллов
1	Подготовка локальных нормативных документов учреждения	Разработанные документы для утверждения	30 б
2	Обеспечение безопасных условий труда для работников и учащихся	Отсутствие предписаний надзорных органов, пожарной инспекции, роспотребнадзора и пр.	100 б
3	Деятельность по развитию имиджа учреждения	Освещение работы учреждения в СМИ, на сайте учреждения, портале города	90 б

Приложение № 2
к Положению «О порядке
оплаты и стимулирования труда,
иных видах социальной
поддержки работников
муниципального автономного
учреждения дополнительного
образования города Нягани
«Центр детского творчества» с
01.01.2024

**Критерии оценивания качества труда и установление
стимулирующих выплат рабочим**

№ п/п	Критерий	Индикаторы	Количество баллов
1	Высокое качество выполнения своих должностных обязанностей и увеличенный объем работы	Качественное выполнение работы, отсутствие замечаний.	80 б.
		Выполнение ремонтных работ в период подготовки учреждения к новому учебному году	80 б.
2	Инициативность	Оказание помощи в проведении организационно-массовых мероприятий.	110 б.
3	Выполнение нефункциональных обязанностей	Выполнение работ, не входящих в функционал рабочего (озеленение учреждения, участие в субботниках, и пр.).	15 б.
4	Выполнение поручений, связанных с общественно-значимой деятельностью учреждения	Проявление активной гражданской позиции (участие в соревнованиях за честь учреждения и др.)	130 б.

Приложение № 3
к Положению «О порядке
оплаты и стимулирования труда,
иных видах социальной
поддержки работников
муниципального автономного
учреждения дополнительного
образования города Нягани
«Центр детского творчества» с
01.01.2024

**Критерии оценивания качества труда и установления надбавок
стимулирующего характера педагогическому персоналу учреждения**

№ п/п	Критерий (вид деятельности)	Индикаторы			
1.	Достижения (грамоты, дипломы), учащихся, воспитанников дворовых клубов, обучающихся (Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации", N 273- ФЗ ст 33).	По числу победителей и призёров, по виду мероприятий			
		Уровень (очное участие)	Количество участников, команд / баллы		
			1м	2м	3м
		Учреждения	за каждого участника - 1 б.	-	-
		Городской	за каждого участника- 3 б.	за каждого участника- 2 б.	за каждого участника- 1 б.
		Региональный	один участник - 20 б.; команда до пяти участников-25 б.; команда более пяти участников- 30 б...	один участник - 15 б.; команда до пяти участников-20 б.; команда более пяти участников- 25 б..	один участник - 10 б.; команда до пяти участников-15 б.; команда более пяти участников- 20 б..
Всероссийский	один участник - 25 б.; команда до пяти участников-30 б.; команда более пяти участников- 40 б..	один участник - 20 б.; команда до пяти участников-25 б.; команда более пяти участников- 25 б	один участник - 20 б.; команда до пяти участников-25 б.; команда более пяти участников- 18 б		

№ п/п	Критерий (вид деятельности)	Индикаторы											
		Международный	один участник - 30 б.; команда до пяти участников -40 б.; команда более пяти участников- 60 б..	один участник - 30 б.; команда до пяти участников-40 б.; команда более пяти участников- 50 б..	один участник - 30 б.; команда до пяти участников-40 б.; команда более пяти участников- 50 б..								
		Уровень (заочное участие)											
		Региональный	4 б.	3 б.	2 б.								
		Всероссийский	5 б.	4 б.	3 б.								
		Международный	5 б.	4 б.	3 б.								
2.	Организация воспитательной и досуговой деятельности	<p>Высокий результат за счёт большого охвата детей во время проведения мероприятия (педагогами – организаторами, социальными педагогами)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Центр детского творчества (более 30 человек) – 10 б. - Мероприятие на клубах (более 30 человек) – 10 б. - Городское мероприятие (более 45 человек) – 15 б. 											
3.	Результаты контроля образовательной деятельности	<p>1. По результатам промежуточной и итоговой аттестации, в конце учебного года, на основании справки методиста или руководителя отдела – 5 б.</p> <p>2. По итогам тематического контроля (оформление журналов без замечаний, наполняемость и сохранность учащихся детских объединений и др.) – 5 б.</p>											
4.	Инициативность в деятельности	<p>1. Проведение мастер-классов, семинаров и выступление с докладами, сообщениями на семинарах, с использованием инновационных технологий (педагоги дополнительного образования, педагог – психолог, психолог, методисты)</p> <ul style="list-style-type: none"> - уровень учреждения – 6 б.; - уровень города – 10 б.; - уровень региона – 15 б. 											
5.	Результативность собственной педагогической деятельности (для всех категорий работников)	<p>Участие в конкурсах профессионального мастерства, в конкурсах вариативных программ –10 б.</p> <p>За победу на городском уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 место – 10 б.; 2 место – 5 б.; 3 место – 4 б. <p>За победу на региональном уровне:</p> <table border="1" data-bbox="496 1809 1506 1966"> <thead> <tr> <th data-bbox="496 1809 1010 1848">очно</th> <th data-bbox="1010 1809 1506 1848">заочно</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="496 1848 1010 1886">1 место – 40 б.;</td> <td data-bbox="1010 1848 1506 1886">1 место – 15 б.;</td> </tr> <tr> <td data-bbox="496 1886 1010 1924">2 место – 35 б.;</td> <td data-bbox="1010 1886 1506 1924">2 место – 10 б.;</td> </tr> <tr> <td data-bbox="496 1924 1010 1966">3 место – 25 б.</td> <td data-bbox="1010 1924 1506 1966">3 место – 5 б.</td> </tr> </tbody> </table> <p>3. Предоставление номеров художественной самодеятельности на организационно-массовые мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - городской уровень 2 б. (за каждый номер, но не более 6 б.) 				очно	заочно	1 место – 40 б.;	1 место – 15 б.;	2 место – 35 б.;	2 место – 10 б.;	3 место – 25 б.	3 место – 5 б.
очно	заочно												
1 место – 40 б.;	1 место – 15 б.;												
2 место – 35 б.;	2 место – 10 б.;												
3 место – 25 б.	3 место – 5 б.												

№ п/п	Критерий (вид деятельности)	Индикаторы
6..	Участие в жюри конкурсных и других комиссиях	1. Уровень учреждения – 5 б. 2. Городской уровень – 8 б. 3. Региональный уровень – 10 б.
7.	Методическое оформление образовательного пространства	Оформление (кабинета, стендов, тематических выставок и т.п.) – 15 б. в течение месяца, при предоставлении служебной записки методиста по направлению или руководителя отдела.
8.	Создание новых и поддержка действующих систем информационных продуктов	Предоставление информационных материалов для сайта: учреждения – 5 б. городского – 8 б.
9.	Выполнение нефункциональных обязанностей	1. Выполнение работ, не входящих в функционал педагогического работника (озеленение и т.д.) - 80 б. 2. Увеличение объема выполняемых работ, участие и оказание помощи при проведении мероприятий учреждением или по другим причинам - 100 б.
10.	Выполнение поручений, связанных с общественно-значимой деятельностью учреждения	1. Проявление активной гражданской позиции (участие в соревнованиях за честь учреждения и др.) - 30 б. 2. Согласно приказу руководителя учреждения, проведение переписи детского населения, проживающего на территории города Нягани и подлежащих обучению в образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы – 10 б.