

**Принято**  
Решением общего собрания  
коллектива  
Протокол № 1 от 04 февраля 2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МБУДО «МУК»  
Н.П. Черняева  
Приказ № 16 от 17.02.2016 г.

*Мотивированное мнение выборного  
органа первичной профсоюзной  
организации МБУДО «МУК» учтено*

Протокол от « 02 » 2016 г. № \_\_\_\_\_  
Председатель профкома МБУДО «МУК»

Г.А. Литвинова

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о размерах и условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат»

#### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение «О размерах и условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Межшкольный учебный комбинат» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Указами Президента Российской Федерации, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе с учетом Приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 16.01.2014 № 1-нп «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (в редакции приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 22.04.2015 № 2-нп), органов местного самоуправления города Ханты-Мансийска, в том числе Решения Думы города Ханты-Мансийска от 18.12.2015 №745-V РД «О внесении изменений в Решение Думы города Ханты-Мансийска от 28.11.2014 №562-V РД «О Положении о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска» (в редакции Решения Думы города Ханты-Мансийска от 27.09.2015 № 697-V РД) устанавливает систему оплаты труда и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат», (далее - работники МБУДО «МУК»).
- 1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:
- **базовая единица** – единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников МБУДО «МУК»;
  - **базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования;
  - **коэффициент специфики работы** – относительная величина, зависящая от условий труда, типа организации и его структурных подразделений;

- **коэффициент квалификации** – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;
- **коэффициент масштаба управления** – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно приложению к настоящему Положению;
- **коэффициент уровня управления** – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1-3 уровню управления;
- **коэффициент территории** – относительная величина, зависящая от месторасположения организации;
- **директорский фонд** – объем средств, направляемый на стимулирование директора МБУДО «МУК»;

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников МБУДО «МУК», осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Ханты-Мансийск (далее – город) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работников МБУДО «МУК» состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Ханты-мансийском автономном округе - Югре, директор муниципального учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат» (далее директор МБУДО «МУК») осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Годовой фонда оплаты труда формируется на очередной календарный год из объема средств, предусмотренных на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), компенсационных выплат, стимулирующих выплат и иных выплат (с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), из которых 30 процентов от годового фонда оплаты труда составляют выплаты стимулирующего и компенсационного характера, 10 процентов – иные выплаты.

1.7. Система оплаты труда работников МБУДО «МУК» устанавливается и регулируется действующим законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, настоящим Положением, нормативными актами Департамента, коллективным договором, отраслевым соглашением, заключенным между Департаментом и Ханты-Мансийской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки

Российской Федерации по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования города Ханты-Мансийска (далее – отраслевое соглашение).

- 1.8. Базовая единица и коэффициенты, включенные в должностной оклад, устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Ханты-мансийского автономного округа - Югры.

## **2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих**

- 2.1. Перечень должностей руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливается нормативным актом Департамента в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников образования».
- 2.2. Должностной оклад директора, его заместителей и руководителей структурных подразделений МБУДО «МУК» определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (в случаях, если деятельность связана с образовательным процессом), произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.
- 2.3. Должностной оклад специалиста МБУДО «МУК» (педагогического работника, прочих специалистов) определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.
- 2.4. Должностной оклад служащего МБУДО «МУК» определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.
- 2.5. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается в размере 2500 рублей за ученую степень доктора, 1600 рублей – на ученую степень кандидата наук.  
Основанием для установления ежемесячной надбавки за ученую степень Приказ МБУДО «МУК», изданный на основании документов, подтверждающих ее наличие.  
Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.
- 2.6. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.  
Размер вышеуказанной надбавки составляет 50 рублей.  
Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.2.7.

2.7. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Таблица № 1

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр"	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр"	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

2.8. Коэффициент территории в городе Ханты-Мансийске – 1,0

2.9. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Таблица № 2

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента а специфики работы
1	2
Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы): – руководство методическими объединениями; – заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком;	0,10
Работа педагогического работника, связанная с реализацией: – федеральных государственных образовательных стандартов в части внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,35

2.10. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию (таблица 3);
- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР (таблица 4).

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

- 2.11. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается директору, заместителям директора, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам и специалистам МБУДО «МУК».
- 2.12. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР устанавливается:
- специалистам;
  - директору МБУДО «МУК», его заместителям и руководителям структурных подразделений МБУДО «МУК»

Таблица № 3

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,35
первая категория	0,20
вторая категория	0,10

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

Таблица № 4

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,40
<i>почетные, спортивные звания:</i>	
«Народный...»	0,40

«Заслуженный...»	0,30
«Мастер спорта...»	0,10
«Мастер спорта международного класса...»	0,25
«Гроссмейстер...»	0,10
«Лауреат премий президента РФ»	0,25
почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
<b>в сфере культуры почетные звания:</b>	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,25
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,10
<b>Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:</b>	
медали, знаки	0,40
почетные звания	0,25
почетные грамоты Губернатора Ханты - Мансийского автономного округа - Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты - Мансийского автономного округа - Югры	0,05
благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
<b>Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе:</b>	
медаль К.Д. Ушинского	0,20
нагрудный знак «почетный работник...», почетное звание «почетный работник...»,	0,10
иные нагрудные знаки	0,05
благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

- 2.13. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.
- 2.14. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда в соответствии с приложением к Решению Думы г. Ханты-Мансийска от 28 сентября 2015 г. № 697-V РД. Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 5.

Таблица № 5

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
1	2
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

2.15. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления. Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается нормативным актом Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 6.

Таблица № 6

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,00
Уровень 2	0,80
Уровень 3	0,30

2.16. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### 3. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица 7).

Таблица № 7

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,05	1,10	1,15	1,25	1,30	1,35	1,50	1,60	1,80

3.2. Профессии рабочих МБУДО «МУК» тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения базовой единицы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

3.4. На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### 4. Почасовая оплата труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБУДО «МУК» применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов на условиях совместительства в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (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.

- 4.2. Директор МБУДО «МУК» в пределах имеющихся средств может привлекать специалистов, не состоящих в трудовых отношениях с МБУДО «МУК», для проведения учебных занятий с обучающимися в рамках образовательной программы, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д. в соответствии с заключенным соглашением (договором).

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения базового оклада коэффициента почасовой оплаты труда, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий указаны в таблице 8.

Таблица № 8

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	2	3	4	5
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,12	0,10	0,05

- 4.3. Оплата членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с заключенным соглашением (договором).

## 5. Компенсационные выплаты

- 5.1. К компенсационным выплатам относятся:
- 5.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - 5.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
  - 5.1.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);
  - 5.1.4. выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.
- 5.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 148, 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации. Решением Думы города Ханты-Мансийска от 28 мая 2010 года № 982 «О положении о гарантиях и

компенсациях для лиц, проживающих в городе Ханты-Мансийске и работающих в организациях, работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Ханты-Мансийска, а также в организациях, получающих субсидии из бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания» на основании правового акта МБУДО «МУК».

- 5.4. 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 на основании правового акта МБУДО «МУК».

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

- 5.5. Выплаты, указанные в пункте 5.1, настоящего Положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## **6. Стимулирующие выплаты**

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

6.1.1. за интенсивность труда и высокие результаты работы,

6.1.2. за качество выполняемых работ,

6.1.3. премиальные выплаты по итогам работы за год;

6.1.4. директорский фонд;

6.1.5. единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам.

- 6.2. Порядок установления выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы закреплен в Положении о порядке распределения выплат стимулирующей части оплаты труда работников МБУДО «МУК».

- 6.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными Положением о порядке распределения выплат стимулирующей части оплаты труда работников МБУДО «МУК».

- 6.4. Премиальные выплаты по итогам работы за год осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с Коллективным договором МБУДО «МУК», Положением о порядке распределения выплат стимулирующей части оплаты труда работников МБУДО «МУК».

- 6.5. В случаях и порядке, установленных коллективным договором, по согласованию с Департаментом образования Администрации города Ханты-Мансийска может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от

приносящей доход деятельности, но не позднее месяца, следующего после наступления события. Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников организации и не может превышать 10 тысяч рублей.

- 6.6. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя организации, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов организации и значимым результатам работы организации. Директорский фонд состоит из регулярных и разовых выплат. Размеры и порядок установления регулярных и разовых выплат руководителю из директорского фонда устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденных нормативным актом Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска. Размер директорского фонда устанавливается в процентах от выплат стимулирующего характера составляет 13%.

## **7. Социальные выплаты**

- 7.1. К иным выплатам относятся:

- 7.1.1. единовременная выплата молодым специалистам;
- 7.1.2. материальная помощь на профилактику заболеваний.

- 7.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте не старше 30 лет в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и (или) заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу 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 и (или) заключения трудового договора.

- 7.3. Работникам МБУДО «МУК» один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Решение о выплате работнику материальной помощи на профилактику заболеваний оформляется приказом МБУДО «МУК».

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

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается Коллективным договором МБУДО «МУК», отраслевым соглашением и составляет не менее 1,2 фонда оплаты труда, но не более 2 фондов оплаты труда.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

- вновь принятому на работу;
- уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

При этом материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

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

## **8. Иные выплаты**

- 8.1. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.
- 8.2. Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## **9. Условия оплаты труда директора МБУДО «МУК», его заместителей**

- 9.1. Заработная плата директора МБУДО «МУК», его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.
- 9.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие (директорский фонд), социальные выплаты директору МБУДО «МУК» устанавливаются приказом директора Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска и указываются в трудовом договоре.
- 9.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты заместителям директора, устанавливаются приказами директора МБУДО «МУК» в соответствии с настоящим Положением, и указываются в трудовом договоре.
- 9.4. Заработная плата директора МБУДО «МУК» устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников МБУДО «МУК».

## **9. Заключительные положения**

9.1. Допущенный муниципальным бюджетным учреждением дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат» перерасход по фонду оплаты труда при реализации настоящего Положения не является основанием для увеличения объема финансового обеспечения выполнения муниципального задания в части расходов на оплату труда и влечет за собой ответственность руководителя.