

ПРИНЯТО
Решением общего собрания
работников МБУ ДО ЦДОД
«Искра» г.о. Самара

от «21» мая 2025 г.
Протокол № 4

СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного комитета
МБУ ДО ЦДОД «Искра»
г.о. Самара

_____ А.В. Сергеева
«01» сентября 2025г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО ЦДОД
«Искра» г.о. Самара

_____ Т.Ю. Плотникова
«01» сентября 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр дополнительного образования детей «Искра» городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящим положением «Об оплате труда работников МБУ ДО ЦДОД «Искра» г.о. Самара (далее именуется – Положение) муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей «Искра» городского округа Самара (далее именуется Центр – МБУ ДО «ЦДОД «Искра» г.о. Самара), Центр определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Центра;
- порядок исчисления заработной платы работников;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия иных выплат (премий, материальной помощи);
- условия оплаты труда руководителя Центра, его заместителей и главного бухгалтера;

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании статьи 28 «Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации» Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», а также на основании разъяснения Министерства труда РФ

«О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании» № 48 от 04.03.1993 г., Постановлением Администрации городского округа Самара от 11.09.2013 г. № 1122

«Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Самара в сфере образования» (в редакции Постановлений Администрации городского округа Самара от 15.09.2014 г. № 1369, от 23.10.2015 г. № 1168, от 25.12.2017 № 1098, от 13.04.2018г. № 272), Письмом Министерства образования РФ от 12.01.1993г. №10/32-т, Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412- од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», Коллективным договором, Уставом МБУ ДО «ЦДОД «Искра» г.о. Самара; Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки".

1.3. Положение имеет статус локального нормативного акта Центра и одновременно с положением о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера устанавливает систему оплаты труда, сложившуюся в Центре.

1.4. Настоящее Положение разработано рабочей группой Центра совместно с профсоюзным комитетом в целях повышения материальной заинтересованности работников в выполнении муниципального задания, в повышении качества образовательных услуг, повышении качества образовательного и воспитательного процессов, создании и улучшении условий безопасного и комфортного пребывания обучающихся, сохранении и укреплении здоровья обучающихся, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, сохранения и привлечения в учреждение новых кадров.

1.5. Настоящее Положение принимается общим собранием работников, утверждается руководителем Центра с учетом мнения профсоюзного комитета (представительного органа трудового коллектива) и оформляется приказом по Центру.

1.6. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Центре системой оплаты труда.

1.7. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, 5 и 20 числа каждого месяца.

1.8. Основные понятия, используемые в Положении:

1.8.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.8.2. Оклад по профессионально-квалификационным группам – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Должностные оклады (оклады) работников Центра устанавливаются постановлением Администрации городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников.

Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников Центра устанавливаются постановлением Администрации городского округа Самара.

1.8.3. Оплата труда работников Центра, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени согласно педагогической нагрузке в неделю.

1.8.4. Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы:
- во вредных (согласно специальной оценке труда рабочих мест) и (или) опасных и иных особых условиях труда.

- в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации), совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммарном и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

1.8.5. Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам Центра с целью повышения их заинтересованности в достижении качества результатов труда. Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда Учреждения.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. При расчете МРОТ компенсационные выплаты за условия труда, отличные от нормальных, не учитываются.

1.10. Заработная плата работника Центра предельным размером не ограничивается.

1.11. Работникам Центра может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.12. Выплата заработной платы производится при наличии денежных средств на лицевых счетах Центра.

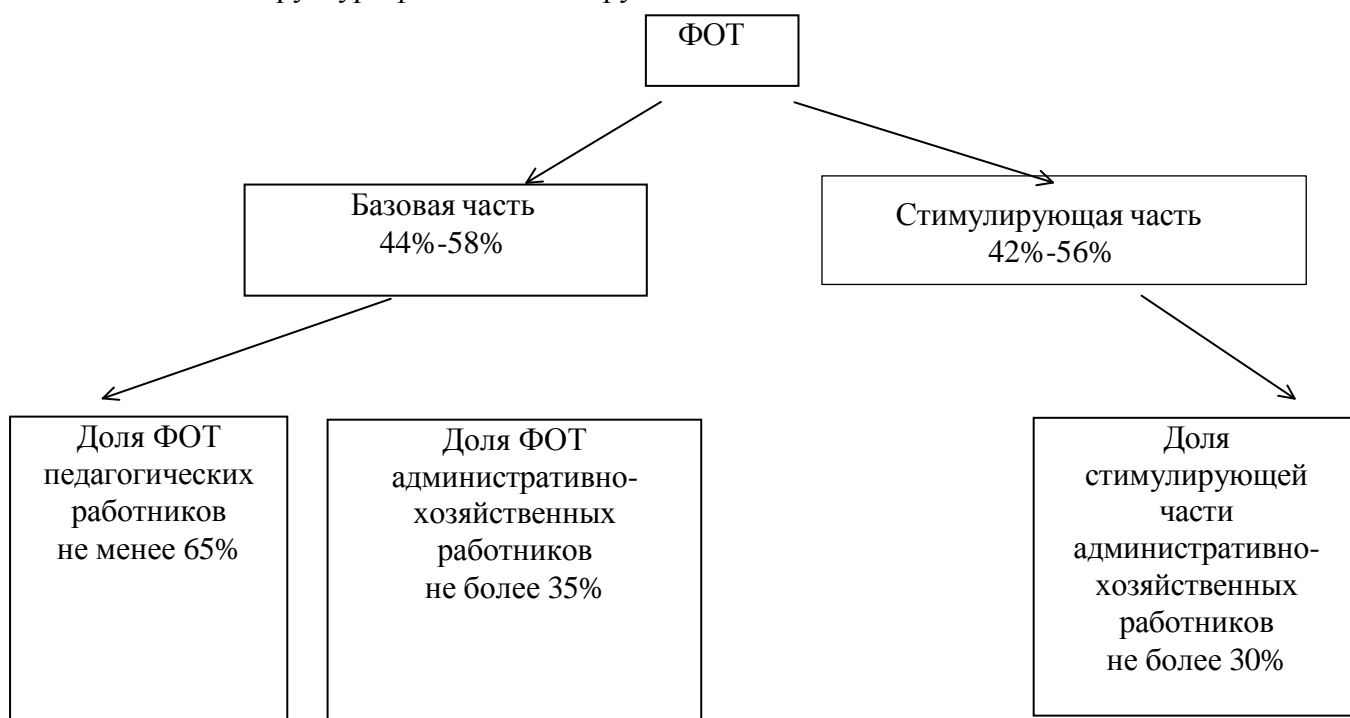
1.13. Ежемесячная надбавка за стаж в учреждении от 5 до 10 лет - 10 %», ежемесячная надбавка за стаж в учреждении от 10 до 15 лет - 15 %», ежемесячная надбавка за стаж в учреждении свыше 15 лет - 20 %».

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда Центра осуществляется в пределах объема средств, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на финансовый год:

- за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания;
- за счет средств, полученных в виде грантов на выполнение работ, непосредственно связанных с основной деятельностью;
- за счет средств субсидий на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения муниципального задания в соответствии со сведениями об операциях с целевыми субсидиями, предоставленными Центру;
- за счет средств, получаемых от оказанных платных образовательных услуг;
- за счет средств добровольных целевых пожертвований организаций и граждан.

2.2. Структура фонда оплаты труда:



Доля стимулирующей части определяется Центром самостоятельно.

2.3. Директор формирует и утверждает штатное расписание Центра, тарификационные списки в пределах бюджетных средств, выделенных на базовую часть фонда оплаты труда.

2.4. Штатное расписание утверждается таким образом, чтобы состав и количество работников было достаточным для гарантированного выполнения муниципального задания, установленного Учредителем, и включает в себя следующие категории работников:

- педагогические работники, непосредственно осуществляющие образовательный процесс: педагог дополнительного образования; в соответствии с учебным планом, утвержденным на учебный год;
- иные педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер, педагог - психолог, методист;
- административно-управленческий персонал: директор, заместитель директора, заведующий отделом, главный бухгалтер;
- учебно-вспомогательный персонал: бухгалтер, экономист, юрисконсульт, секретарь, инженер - электроник, звукорежиссер, режиссер-постановщик, художественный руководитель, инженер по охране труда и технике безопасности, заведующий хозяйством, техник, художник, балетмейстер, юрисконсульт;
- младший обслуживающий персонал: механик, водитель, костюмер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, гардеробщик, сторож(вахтер).

2.5. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников (включает в себя преподавательскую (учебную), а также другую педагогическую работу) устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

2.6. При расчете заработной платы работников используются нормы рабочего времени и нормы учебной нагрузки педагогических работников:

- 18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования за ставку заработной платы;
- 36 часов в неделю – иному педагогическому персоналу: педагогам-психологам, педагогам-организаторам, социальным педагогам, методистам;
- 24 часа в неделю – концертмейстерам;
- 40 часов в неделю – продолжительность рабочего времени административно-управленческого, учебно-вспомогательного, общепрофессиональных специалистов и младшего обслуживающего персонала.

2.7. Фонд оплаты труда Центра изменяется в случаях:

- изменение муниципального задания (изменение количества обучающихся): на начало финансового года 01.01 и на 01.09;
- изменение нормативов финансирования муниципального задания.

2.8. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Центра производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.1.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата при выполнении работ различной квалификации;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.2. Доплата работникам Центра, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в размере 10% на основании заключения по результатам специальной оценки условий труда по приказу директора.

3.3. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 % часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада за каждый час работы в ночное время, на основании табеля согласно утвержденного графика.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.6. Работникам Центра устанавливаются доплаты к должностным окладам за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора Центра в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

Доплаты могут иметь временное ограничение и быть разовыми.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

3.8. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада от занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.9. Указанные в настоящем разделе доплаты, установленные как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютных величинах рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и

количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников организации, являются:

- общий стаж работы в учреждении в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются согласно Положению о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера.

4.2.1.1. Выплаты за интенсивность устанавливаются в виде ежемесячной надбавки к должностному окладу, не менее 20%

4.2.2.2. Выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда на основании листов оценивания эффективности работы сотрудника за период работы, согласно п 4.3.

4.2.3. Разовые (доплаты) выплаты за активное участие в жизнедеятельности и развитии Учреждения, за интенсивный, добросовестный труд, за выполнение особо важных или срочных работ.

4.2.4. Разовые поощрения к государственным, профессиональным и личным юбилеям сотрудников Центра.

4.3. Стимулирующие выплаты работникам Центра устанавливаются на следующие периоды: с 1 января по 31 августа, с 1 сентября по 31 декабря.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам Центра устанавливаются на основе Критериев для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда, характеризующих качество и результативность работы на основании решения комиссии по оценке качества работы (далее – Комиссия).

4.5. Комиссия избирается общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора Центра. Комиссия в работе руководствуется Положением о Комиссии по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников.

4.6. Порядок предоставления листов оценивания работы сотрудников осуществляется в соответствии с Положением о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера.

4.7. Методика расчетов стимулирующих выплат:

- фонд стимулирующих выплат педагогическим работникам Центра устанавливается в пределах не менее 70% от общего объема стимулирующего фонда;
- конкретный размер выплаты стимулирующего характера по результатам и качеству труда для педагогического работника рассчитывается по формуле:

$$СЧ_{п} = \text{ОСЧ}_{пр} / \text{ОНб} * \text{N}_{пр},$$

где СЧ_п- размер выплаты стимулирующего характера педагогического работника; ОСЧ_{пр} – фонд стимулирующих выплат педагогическим работникам;

ОНб – общее количество баллов педагогических работников по результатам работы комиссии;

N_{пр} – количество баллов конкретного педагогического работника;

- фонд стимулирующих выплат другим категориям работников Центра устанавливается в пределах не более 30% от общего объема фонда стимулирования;

- конкретный размер выплаты стимулирующего характера по результатам и качеству труда для данных категорий работников рассчитывается по формуле:

$$СЧ = \text{ОСЧ} / \text{ОНб} * \text{N},$$

где СЧ - размер выплаты стимулирующего характера прочим работникам; ОСЧ – объем стимулирующих выплат прочим работникам;

ОНб – общее количество баллов прочих работников по результатам работы комиссии;

N – количество баллов конкретного работника.

4.10. Размер стоимости балла сотрудников рассчитывается в рублях и копейках.

4.11. При расчете используются общепринятые правила округления.

4.12. В случае несогласия с протоколом Комиссии работник может обжаловать решение Комиссии согласно Порядку обжалования оценки эффективности деятельности (Положение о

комиссии по оценке эффективности деятельности работников).

4.13. Директор Учреждения не позднее 30 (31) декабря, 30 июня соответственно, принимает решение о персональном назначении выплат стимулирующего характера по каждому работнику. На основании Протокола заседания Комиссии по оценке эффективности деятельности работников издает приказ об осуществлении выплат стимулирующего характера.

4.14. При наличии у работника двух и более трудовых договоров, стимулирующие выплаты устанавливаются по каждому трудовому договору отдельно.

4.15. Работникам, отработавшим неполный период, выплаты стимулирующего характера начисляются пропорционально отработанному времени.

4.16. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.17. С учетом программы софинансирования расходных обязательств по выполнению муниципального задания, в рамках выполнения Указа Президента РФ от 01.06.2012 г. №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», в целях повышения средней заработной платы педагогических работников учреждений дополнительного образования (по основной должности и без учёта внешних совместителей), могут выделяться дополнительные субсидии.

4.18. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера педагогического работника (в части софинансирования выплаты стимулирующего характера) рассчитывается по формуле:

$SЧсоф = РВ * Коэф.-т,$

$РВ = \text{Общ.ОС} / \text{Кол-воШтЕдПедР},$

где СЧсоф - размер стимулирующей выплаты педагогического работника;

Общ.ОС – общий объем средств софинансирования расходных обязательств по выполнению муниципального задания согласно приказу Департамента Образования

Кол-воШтЕдПедР – количество штатных единиц педагогических работников

РВ- размер выплаты

Коэф.-т - коэффициент от 0 до 3 по отношению к педагогическим работникам отличившимся в течение месяца устанавливается экспертной Комиссией

4.19. Рассчитываются и начисляются стимулирующие выплаты педагогическим работникам в части дополнительных субсидий с учетом сроков финансирования.

4.20. Для выполнения показателей социально-экономического развития в расчет стимулирующих выплат в установленном периоде могут вноситься изменения. Все изменения оформляются приказом директора.

4.21. При наличии экономии по фонду заработной платы работникам Центра могут устанавливаться единовременные стимулирующие выплаты и единовременные поощрения.

4.21.1. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора Центра на основании Протоколов Комиссии по представлениям заместителей руководителя, старших методистов в комиссию по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников:

- за активное участие в жизнедеятельности и развитии Центра (качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, соревнований) – в размере от 300 до 20000 рублей;

- за интенсивный, добросовестный труд, выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий и т. д.) – в размере от 100 до 20000 рублей.

4.21.2. Единовременные поощрения работникам Центра устанавливаются в связи:

- с праздничными датами: День работника дополнительного образования, День защитника Отечества, Международный женский день – в пределах 10000 рублей;

- с награждением почетной грамотой, благодарственным письмом – в пределах 10000 рублей;

- с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет - в размере 5000 рублей

4.22. Начисления и выплаты стимулирующего характера из разных источников производятся отдельно.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам Центра может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- с рождением ребенка – в размере 10000 рублей;
- заболевание работника длительностью более 2 месяца – в размере до 10000 рублей;
- необходимость дорогостоящего лечения стоимостью 30000 рублей и более - в размере до 15000 рублей;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств - в размере до 10000 рублей;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности - в размере до 5000 рублей;
- тяжелая болезнь или смерть работника, или близких родственников (супруга, детей, родителей) - в размере 10000 рублей.

5.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

5.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором Центра.

5.4. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда Центра.

5.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

5. Условия оплаты труда директора Центра, его заместителя и главного бухгалтера

6.1. Должностной оклад директора Центра определяется трудовым договором.

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются штатным расписанием, утвержденным приказом директора Центра.

6.3. Должностные оклады директора, заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от отнесения Центра к соответствующей группе по оплате труда руководителя.

6.4. С учетом условий труда директору, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

6.5. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру Центра устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.6. Стимулирующие выплаты и их размер директору Центра определяются Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара.