

ПРИНЯТО:  
Решением общего  
собрания работников  
МБУ ДО ЦДОД «Искра»  
г.о. Самара  
«10» августа 2021 г.  
Протокол № 7

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель  
профсоюзного комитета  
МБУ ДО ЦДОД «Искра»  
г.о. Самара  
\_\_\_\_\_ Г.А. Кузина  
«10» августа 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБУ ДО ЦДОД  
«Искра» г.о. Самара  
\_\_\_\_\_ Т.Ю. Плотникова  
«10» августа 2021 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 «О системе оплаты 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», 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 13.04.2018 г. № 272), Письмом Министерства образования РФ от 12.01.1993 г. № 10/32-г, Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», Коллективным договором, Уставом МБУ ДО ЦДОД «Искра» г.о. Самара, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2017 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку

заработной платы» педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»; профессиональными стандартами.

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, создания и улучшения условий безопасного и комфортного пребывания обучающихся, сохранения и укрепления здоровья обучающихся, развития 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, 05 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 нормативных (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 нормативных, не учитываются.

1.10. Заработная плата работника Центра предельным размером не ограничивается.

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

1.12. Ежемесячная надбавка за выслугу лет (при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада, при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада).

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

## **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. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

2.2.1. Базовой части в размере от 44% до 58% от фонда оплаты труда работников, в которую включается оплата труда работников Центра, по штатному расписанию, исходя из должностных окладов, компенсационных выплат за условия труда, отличных от нормальных.

2.2.2. Стимулирующей части в размере от 42% до 56% фонда оплаты труда работников Центра, которая включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

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-организатор, концертмейстер, педагог-психолог, методист, старший методист;

- административно-управленческий персонал: директор, заместитель руководителя, главный бухгалтер;

- учебно-вспомогательный персонал: бухгалтер, секретарь руководителя, делопроизводитель, заведующий хозяйством, техник-программист, механик, библиотекарь, костюмер, художник, специалист по охране труда, юрисконсульт;

- младший обслуживающий персонал: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, гардеробщик, водитель, кладовщик, сторож (вахтер).

2.5. Доля фонда оплаты труда педагогических работников составляет не менее 60% от общего фонда оплаты труда.

2.6. Доля фонда оплаты труда административно-хозяйственных работников составляет не более 40% от общего фонда оплаты труда.

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

2.8. 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-организаторам, методистам;

- 24 часа в неделю – концертмейстерам;

- 40 часов в неделю – продолжительность рабочего времени административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала.

2.9. 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.

2.10. 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 утвержденному графику.

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 профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, исполнение 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 по 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. Выплаты стимулирующего характера работникам Центра устанавливаются в случае:

- наличия стажа работы в должности не менее 1 месяца на основании ходатайства заместителей руководителя Центра, старших методистов;
- отсутствия случаев травматизма учащихся во время занятий и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье была возложена на данного педагога (для педагогических работников);
- отсутствия случаев травматизма по причине несоблюдения правил техники безопасности на рабочем месте (для всех категорий работников);
- отсутствия дисциплинарных взысканий;
- отсутствия обоснованных письменных заявлений и жалоб со стороны учащихся, их родителей (или законных представителей) и других участников трудовой деятельности.

4.2. Выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и 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.

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

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

4.3. Стимулирующие выплаты работникам Центра могут устанавливаться при необходимости ежемесячно, по кварталам, по полугодиям.

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 эффективности деятельности работников.

4.6. Работники Центра предоставляют листы с самооценкой своей работы за отчетный период на основании критериев для расчета выплат стимулирующей части

оплаты труда, соответствующей категории работников руководителю структурного подразделения в срок не позднее 20 декабря прошлого года, 20 марта, 20 июня, 20 сентября текущего года. Педагогические работники предоставляют листы с самооценкой своей работы с приложением подтверждающих документов.

4.7. Комиссия оценивает предоставленные материалы о результатах деятельности работников в срок до 25 декабря, 25 марта, 25 июня, 25 сентября соответственно, и результаты экспертной оценки представляются для ознакомления работникам Центра.

При рассмотрении вопросов по установлению стимулирующих выплат Комиссия имеет право приглашать на свое заседание педагогических работников и руководителей структурных подразделений.

В случае возникновения равенства голосов решающим является голос председателя Комиссии.

4.8. Фонд стимулирующих выплат педагогическим работникам Центра устанавливается в пределах не менее 70% от общего объема фонда стимулирования.

4.9. В целях реализации «дорожной карты» в части повышения заработной платы отдельным категориям работников, определенных в Указах Президента Российской Федерации 2012 года по обеспечению достижения целевого показателя «Доведение средней заработной платы педагогических работников учреждений дополнительного образования детей до средней заработной платы учителей в Самарской области»:

- фонд стимулирующих выплат педагогическим работникам списочного состава (без учета внешних совместителей) устанавливается в пределах 70% от общего фонда стимулирования педагогических работников;

- фонд стимулирующих выплат педагогическим работникам внешним совместителям устанавливается не менее 30% от общего фонда стимулирования педагогических работников.

4.10. Размер стоимости одного балла педагогического работника рассчитывается по формуле:  $Сбп = \text{ОСЧпр} : \text{ОНб}$ , где ОСЧпр – фонд стимулирующих выплат педагогическим работникам, ОНб – общее количество баллов педагогических работников по результатам работы комиссии.

4.11. Фонд стимулирующих выплат другим категориям работников Центра устанавливаются в пределах не более 30% от общего объема фонда стимулирования.

4.12. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по результатам и качеству труда для данных категорий работников рассчитывается по формуле:  $Сб = \text{ОСЧ} : \text{ОНб}$ , где ОСЧ – объем стимулирующих выплат прочим работникам, ОНб – общее количество баллов прочих работников по результатам работы комиссии.

4.13. Размер стоимости балла сотрудников рассчитывается в рублях. При расчете используются общепринятые правила округления.

4.14. 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).

4.15. Директор Учреждения не позднее 30 (31) декабря, 31 марта, 30 июня, 30 сентября 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.

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

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

4.18. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.19. С учетом программы софинансирования расходных обязательств по выполнению муниципального задания в рамках выполнения п. 1 Указа Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и п. 6 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 выделять дополнительные субсидии.

4.20. Размер стоимости одного балла педагогического работника (в части софинансирования выплат стимулирующего характера) рассчитывается по формуле:  $Сбп = \frac{ОСЧпр}{ОНб} \times 6$ , где ОСЧпр – объем софинансирования стимулирующих субсидий педагогическим работникам, ОНб – общее количество баллов педагогических работников (по основной должности и без учёта внешних совместителей) по результатам работы Комиссии.

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

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

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

4.23.1. Единовременные стимулирующие выплаты (премии) устанавливаются приказом директора Центра на основании Протоколов Комиссии по рассмотрению выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам:

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

- за интенсивный, добросовестный труд, выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий и т.д.).

Единовременные стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (тарифу, ставке), так и в абсолютных величинах.

4.23.2. Единовременные поощрения (премии) работникам Центра устанавливаются в связи:

- с праздничными датами: Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня- 8 марта;

- с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности;

- с юбилейными датами (50, 55, 60, 70 лет со дня рождения) – в размере 5 000 рублей;

4.24. 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 1 000 рублей;
- заболевание работника длительностью более 1 месяца – в размере 2 000 рублей;
- необходимость дорогостоящего лечения стоимостью 30 000 рублей и более – в размере 2 000 рублей;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельствами;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей).

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.

## **6. 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.