

Согласовано
Председатель выборного
органа первичной профсоюзной
организации МБУ ДО
«Центра детского и юношеского
технического творчества «Импульс»
г.о. Самара

Е. В.Осипова

" 20 "июня 2022 г.

Утверждаю
и.о. Директора МБУ ДО
«Центра детского и юношеского
технического творчества «Импульс»
г.о. Самара

С.С.Плотников

" 20 "июня 2022 г.

П О Л О Ж Е Н И Е
об оплате труда
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центра детского и юношеского технического творчества "Импульс"
городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центра детского и юношеского технического творчества "Импульс" городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г.№216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», 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», постановлением Администрации городского округа Самара от 23.10.2015 №1168 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Самара от 11.09.2013 №1122 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Самара в сфере образования».

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

- базовой части в размере от 44% до 58% от фонда оплаты труда работников учреждения;
- стимулирующей части в размере от 42% до 56% от фонда оплаты труда работников учреждения.

В состав базовой части фонда оплаты труда включается оплата труда работников учреждения исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

Экономия по фонду оплаты труда учреждения дополнительного образования направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

1.4. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты 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 за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- доплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- доплата за качество выполняемых работ;
- доплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее двух лет, при условии выполнения нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премии по итогам работы;
- иные поощрительные выплаты.

1.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.8. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, либо продолжительности рабочего времени установлена Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года №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 педагогических работников», в том числе и для педагогов дополнительного образования, устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) для педагогов дополнительного образования составляет 18 часов в неделю.

1.9. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

1.10. Директор учреждения своим приказом утверждает штатное расписание, в котором устанавливаются должностные оклады работникам с учетом образования, квалификационной категории, рабочим – с учетом квалификационного разряда.

1.11. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.12. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, совмещению, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.13. Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.14. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.15. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

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

1.17. Выплаты стимулирующего характера для работников учреждения распределяются комиссией по их распределению.

2. Условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

2.1. Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается работодателем.

2.2. Должностной оклад заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается штатным расписанием учреждения, утвержденным приказом директора учреждения.

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

2.4. С учетом условий труда заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.5. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделами о стимулирующих выплатах настоящего Положения. Стимулирующие выплаты могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

2.6. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера директору учреждения является приказ Департамента образования. Конкретный размер выплат компенсационного и стимулирующего характера директору учреждения устанавливается приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара.

3. Выплаты компенсационного характера и иные обязательные выплаты.

3.1. Работникам учреждений дополнительного образования производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнениями ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

3.2. Размеры и условия назначения выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Работа с вредными и (или) опасными условиями труда оплачивается в повышенном размере. Размер доплат устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда, которые начисляются за время фактической занятости на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

3.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.5. Сверхурочная работа оплачивается в будние дни 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.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 трудового кодекса РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 ТК РФ.

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

3.7. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (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).

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 (статья 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Доплаты к должностным окладам (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 производится пропорционально отработанному времени.

3.8. Указанные в настоящем разделе доплаты и надбавки, установленные в процентах к должностному окладу (окладу) рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

3.9. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в соответствии с Приложениями к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 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".

3.10. Доплата до МРОТ (минимального размера оплаты труда) осуществляется с учетом статей 129, 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35% часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.12. Для сторожей (вахтеров) устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период при суммированном учете рабочего времени устанавливается на месяц.

4. Порядок премирования и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ЦДЮТТ «Импульс»

4.1. Премирование работников учреждения производится в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а так же в своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей.

4.2. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как на 1 месяц, так и на иной период, но не более 1 года.

4.3. Выплаты стимулирующего характера могут производиться как в баллах, так и в суммовом значении.

4.4. Размер стимулирующих выплат каждому работнику учреждения устанавливается приказом директора с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда

4.5. Период, на который указывается стимулирующая выплата, устанавливается на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.6. Молодым педагогическим работникам, принятых в учреждение устанавливается доплата в целях материального стимулирования от 2000 до 5000руб;

4.7. Работникам учреждения с многолетним стажем устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет в соответствии с законодательством РФ.

4.9. Временная нетрудоспособность работника по состоянию здоровья не является основанием для лишения работника права на установление ему премии за отработанный период времени.

4.10. Работникам, отработавшим неполный период, премия за период начисляется пропорционально отработанному времени.

4.11. Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм

трудоу дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения. В случае неисполнения требований одного из оснований, образовательное учреждение снижает или не начисляет стимулирующие выплаты.

4.12. Выплата стимулирующего характера производится одновременно с заработной платой работника.

5. Порядок назначения и выплаты премии в баллах

5.1. Премирование работников учреждения по результатам работы в баллах производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

5.2. Условия 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 Центра, являются:

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

5.3. Стимулирующие выплаты работникам учреждения в баллах устанавливаются на основании Протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат в соответствии с утвержденным графиком.

5.4. Премия работников рассчитывается по бальной системе по формуле:

$$\text{Премия} = \frac{\text{Общий фонд премирования в данном периоде всех работников}}{\text{Общее количество баллов всех работников}} \times \text{Сумма баллов работника за период}$$

5.5. Выплаты стимулирующего характера в баллах устанавливаются работнику с учетом критериев, разработанных в образовательным учреждением, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда) (Приложение 1).

5.6. В соответствии с установленными критериями оценки деятельности работники представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат материалы по самоанализу деятельности.

Комиссия собирается и рассматривает информацию о показателях деятельности по каждому сотруднику, подсчитывает количество баллов, согласно листу оценки эффективности (качества) работы и фиксирует их в Протоколе заседания комиссии. На основании Протокола заседания комиссии директор издает приказ о выплатах стимулирующего характера.

5.7. Работник вправе ознакомиться с данными заседания комиссии по своему листу оценки эффективности.

5.8. Работник в течение трех рабочих дней (со дня формирования протокола), вправе подать, а Комиссия обязана принять, обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

5.9. В течении действия стимулирующих выплат они могут быть изменены (снижены, повышены или отменены) приказом директора на основании решения комиссии. Основаниями для снижения или отмены стимулирующих выплат являются:

- зафиксированные случаи травматизма обучающихся во время занятий и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье была возложена на данного педагога;
 - зафиксированные случаи травматизма по причине несоблюдения правил техники безопасности на рабочих местах (для всех других работников);
 - неоднократное поступление обоснованных письменных заявлений и жалоб со стороны обучающихся, их родителей (или иных законных представителей) и других участников трудовой деятельности;
 - неоднократные замечания по выполнению должностных обязанностей,
 - дисциплинарные взыскания;
 - нарушение правил внутреннего распорядка и трудовой дисциплины;
 - невыполнения критериев и несоблюдения установленных сроков выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин, низкой результативности работы;
- 5.10. Работникам, отработавшим неполный период, премия за период начисляется пропорционально отработанному времени.

6. Порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и напряженность работы

6.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность и важность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования, с учреждениями общего образования и т.д.;
- обобщение и внедрение передового педагогического опыта в образовательном процессе;
- использование современных информационных технологий и инновационных авторских программ;

6.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Предельным размером указанная надбавка не ограничивается. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Указанная надбавка директору учреждения определяется учредителем (учредителями) учреждения.

6.3. Работникам, впервые принятым на работу в учреждение, ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается так же как и работникам со стажем.

6.4. Работникам, отработавшим неполный период, ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы начисляется пропорционально отработанному времени.

7. Порядок выплаты единовременной премии.

7.1. Работникам Центра могут быть выплачены единовременные (разовые) премии по результатам работы за месяц или иной отчетный период, которые устанавливаются директором Центра в виде фиксированной суммы:

- за активное участие в общественной жизни учреждения;
- за выполнение особо важных поручений или срочных работ;
- за выдающиеся успехи в профессиональной деятельности;
- за подготовку призеров городских, областных, всероссийских, международных соревнований, конкурсов, турниров обучающихся;
- за качественную организацию и проведение областных, городских и внутриучрежденческих мероприятий различной направленности,
- за активное участие в организации проведения и участие в массовых мероприятиях;
- за качественное ведение учебных занятий и внедрение новых педагогических технологий;
- за активное участие в городских проектах;
- за качественную подготовку Центра к новому учебному году;
- за качественное содержание систем жизнеобеспечения административных помещений, оборудования;
- за проявление творческой инициативы и высокую результативность работы;
- за высокое профессиональное мастерство;
- за разработку и реализация инициативных управленческих решений ;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;
- за развитие материально-технической базы образовательной организации ;

Максимальным размером доплата по итогам работы за период не ограничена

7.2. Единовременные выплаты стимулирующего характера работникам Центра могут устанавливаться:

- в связи с профессиональными и государственными праздниками (День учителя, День защитника Отечества, Международный день 8 марта и другими) от 500руб.- 5000руб;
- в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности Администрацией района, Департамента образования Администрации г.о.Самара, Городской и Губернской Думы, Министерством образования и науки Самарской области (от 1000руб.- 5000руб в зависимости от уровня.);
- в связи с юбилейными датами (25,30,35, 40 и т.д. через каждые пять лет) 3000 руб. ;
- за выслугу лет работы в учреждении через каждые 5 лет (5, 10, 15 и свыше 20) 500,00р., 1000,00р., 1500,00р., 2000,00р. соответственно (основным сотрудникам, кроме внешних и внутренних совместителей, рассчитывается пропорционально отработанному времени).

7.3. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

7.4. Работникам, впервые принятым на работу в учреждение, данная выплата устанавливается с первого месяца.

7.5. Единовременные премии выплачиваются вне зависимости от фактически отработанного времени.

8. Условия снижения размера или не начисления стимулирующих выплат

Размер стимулирующих выплат может быть снижен или стимулирующие выплаты не начисляются в случаях:

- низкой результативности работы;

- наличия случаев травматизма воспитанников на занятиях (для педагогических работников)
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- наличия обоснованных жалоб обучающихся и их родителей.

9. Порядок выплаты материальной помощи

9.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника (свыше 1 месяц) - 2000руб;
- заболевание работника, требующее дорогостоящего лечения (более 20000р) – 5000руб;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств – 5000руб;
- тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей) – 3000руб;

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

9.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.4. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

9.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Работникам учреждения, заработная плата которых по новой системе оплаты труда с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

10.2. Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

10.3. Указанные выплаты обеспечиваются руководителем учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

10.4. При выплате заработной платы Работодатель письменно в форме расчетного листка извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

11. Заключительное положение.

11.1. Положение вступает в силу со дня утверждения его приказом директора с обязательным мнением выборного органа профсоюзной организации и действуют до его отмены.

11.2. Действие Положения распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзной организации, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.