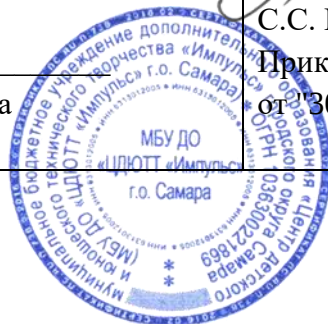


ПРИНЯТО: Решением общего собрания работников МБУ ДО «ЦДЮТТ «Импульс» г.о. Самара. Протокол № 2 от "30 " мая 2025 г	СОГЛАСОВАНО: Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации МБУ ДО «ЦДЮТТ «Импульс» г.о. Самара _____ Е.В. Осипова	УТВЕРЖДАЮ: Директор МБУ ДО «ЦДЮТТ «Импульс» г.о. Самара _____ С.С. Плотников Приказ № 106 -од от "30 " мая 2025 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

г. Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского технического творчества «Импульс» городского округа Самара (именуемое далее - Центр).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», 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» (с дополнениями и изменениями), 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».

1.3. Фонд оплаты труда работников Центра состоит из базовой части и стимулирующей части.

1.3.1. Базовая часть заработной платы, в которую включается оплата труда работников Центра по штатному расписанию с учетом компенсационных выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных.

Базовая часть устанавливается в размере от 44 процентов до 58 процентов от фонда оплаты труда работников Центра (доля педагогических работников не менее 65 процентов, доля административно-хозяйственных работников не более 35 процентов).

1.3.2. Стимулирующая часть, в которую включаются надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда.

1.4. Заработная плата (оплата труда работника) Центра - 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, работу) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
-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.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

-премия за период (месяц, квартал, полугодие, год или другой период) за высокие результаты работы и качество выполняемых работ;
-надбавка за интенсивность и напряженность труда;
-ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет);
-ежемесячная денежная выплата молодому педагогическому работнику;
-единовременная премия;

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

1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников Центра устанавливаются Администрацией городского округа Самара.

1.9. Директор учреждения своим приказом утверждает штатное расписание, в котором устанавливаются должностные оклады (оклады) работникам с учетом образования, квалификационной категории, рабочим - с учетом разряда выполняемой работы.

Должностные оклады (оклады) работников Центра устанавливаются приказом директора учреждения по результатам тарификации, проводимой в соответствии с порядком проведения тарификации.

1.10. Месячная заработная плата работника Центра, 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.

1.11. Оплата труда работников Центра, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.12. Заработная плата работника Центра предельным размером не ограничивается.

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

1.14. 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.

1.15. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.16. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, 9 и 24 числа каждого месяца

2. Порядок и условия выплат компенсационного характера

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

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

2.2.1. Работникам Центра, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается ежемесячная доплата. Перечень должностей (профессий) работников Центра, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда) в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

2.2.2. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.2.3. 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.

2.2.4. 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 Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2.5. 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 сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

2.2.6. Работникам Центра 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 (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

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).

3. Выплаты стимулирующего характера.

3.1. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы

3.1.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников Центра.

3.1.2. Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы используются следующие показатели

а) для всех работников:

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания) ;

- высокое профессиональное мастерство;

б) для руководящего состава кроме показателей, установленных подпунктом «а»:

- разработка и реализация инициативных управленческих решений;

- сложность и важность выполняемой работы ;

- степень ответственности при выполнении поставленных задач ;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения .

3.1.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам Центра устанавливается приказом директора Центра сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

3.1.3. Надбавка за интенсивность и напряженность в процентном отношении начисляется на должностной оклад (оклад) работника без учета других доплат и надбавок.

3.2. Порядок выплаты премии по результатам работы за определенный период за высокие результаты работы и качество выполняемых работ;

3.2.1. Премирование работников Центра по результатам работы 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.

3.2.2. Премирование работников производится по результатам работы за определенный период (5 месяцев – с января по май и 8 месяцев – с июня по декабрь) и зависит от выполнения показателей **РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА)** работников Центра в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

3.2.3. Размер премий устанавливается в баллах.

Размер премии работника по бальной системе определяется по формуле:

Премияльные выплаты = Премияльный фонд в рублях : Сумма баллов всех участников x Количество баллов

Работники Центра представляют листы самооценки заместителю директора до 10 июня и до 10 января ежегодно.

Заместитель директора Центра представляет в комиссию по распределению стимулирующих выплат аналитическую информацию о показателях деятельности работников до 12 числа следующего месяца отчетного периода .

Комиссия после получения информации рассматривает информацию о показателях деятельности работников с 12 по 15 число месяца следующего за отчетный период, формирует протокол с результатами предварительной оценки.

Приказ директора Центра об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 31 числа соответствующего месяца.

3.2.4. Условием для назначения премии по итогам выполнения показателей **РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ (ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА)** работников является наличие стажа работы в должности не менее 4 месяцев.

3.2.4. Размер премии по результатам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

- невыполнения показателей премирования;
- наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

3.2.5. Премирование осуществляется по приказу директора Центра в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

3.2.7. Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

3.3. Порядок выплаты единовременной премии

3.3.1. Единовременные премии выплачиваются:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (за качественную организацию и проведение различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, конкурсов, семинаров, конференций, фестивалей, смотров, акций, увеличение объема работ, высокий уровень организации и оперативность при выполнении работ, привлечение к выполнению работ по производственной необходимости, ответственное исполнение разовых поручений, ликвидация и устранение последствий аварийных ситуаций, выполнение ремонтных работ; и т.д.);

- в связи с профессиональным праздником - Днем учителя ; -в связи с празднованием Дня защитника Отечества - 23 февраля; Международного женского дня – 8 марта, Нового года - от 500 до 10 000 рублей;

- 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 2 000 до 10 000 рублей.

3.3.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения.

3.3.3. Премия начисляется на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

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

3.4. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

3.4.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 2000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

3.4.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех

лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 3.4.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

3.4.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 3.4.1. абзацах первом и втором пункта 3.4.2. настоящего Положения, не засчитывается:

время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву;

время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

3.5. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за стаж работы (выслугу лет)

3.5.1. Ежемесячная надбавка за стаж работы в данном учреждении (выслугу лет) устанавливается работникам учреждения в следующих размерах:

при стаже работы от 3 лет до 5 лет – в размере 10 процентов должностного оклада (оклада);

при стаже работы от 5 до 10 лет – в размере 15 процентов должностного оклада (оклада);

при стаже работы свыше 10 лет – в размере 20 процентов должностного оклада (оклада).

3.5.2. В стаж работы дающий право на установление и выплату надбавки за стаж работы (выслугу лет), включается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в данном учреждении.

3.5.3. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

3.5.4. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня предоставления соответствующих документов.

3.6. Дополнительные выплаты работникам, призванным по мобилизации

3.7.1. Работникам, призванным на военную службу по мобилизации и членам их семей могут предоставляться дополнительные выплаты:
единовременная материальная выплата -10000 рублей;
единовременная выплата для семьи мобилизованного работника-10000 рублей;
единовременная помощь при возвращении работника после мобилизации на прежнее место работы -10000 рублей ;
единовременная помощь в случае необходимости проведения реабилитационного лечения - 10000 рублей .

4. Порядок выплаты материальной помощи

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

длительное заболевание более 30 дней – 5000 рублей, длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения (более 3х месяцев), подтвержденное соответствующими документами – 10 000 рублей ;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств – 10 000 рублей;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей) – 6000 рублей;

в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 и т.д. через каждые пять лет) - 5000 рублей;

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

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

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

4.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

6.1. Должностной оклад директора Центра определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается работодателем.

6.2. Должностной оклад заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается штатным расписанием Центра, утвержденным приказом

директора Центра.

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

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

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

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

6.7. Порядок исчисления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) в целях определения предельного уровня их соотношения определен постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".(в ред. Постановления Администрации городского округа Самара от 13.04.2018 N 272).