



<p>СОГЛАСОВАНО: Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации МБУ ДО «ЦДЮТТ «Импульс» г.о. Самара</p> <hr/> <p>Е.В. Осипова</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Директор МБУ ДО «ЦДЮТТ «Импульс» г.о. Самара</p> <p> С.С. Плотников</p> <p>Приказ № 83 от "30"ИЮНЯ 2026 г</p> 
---	--

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**об оплате труда работников**  
**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 «Центр детского и юношеского технического творчества «Импульс» городского округа Самара (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом 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 городского округа Самара в сфере образования» (с дополнениями и изменениями),.

1.3. К работникам Учреждения относятся руководители, специалисты, служащие, педагогические работники и рабочие, непосредственно занятые в процессе выполнения работ и оказания услуг, предусмотренных Уставом учреждения, и состоящие в штатном расписании учреждения, работающие как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.4. Оплата труда работника Учреждения (заработная плата) включает в себя должностной оклад (оклад) в соответствии с занимаемой должностью (профессией), также компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и настоящим Положением.

1.5. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.6. Оплата труда руководителя Учреждения, за исключением выплат стимулирующего характера и материальной помощи, производится в порядке, определенном настоящим Положением.

Установление (назначение) выплат стимулирующего характера и оказание материальной помощи руководителю Учреждения осуществляются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования городского округа Самара в сфере образования, утвержденным постановлением Администрации городского округа Самара от 28.01.2026 № 60.

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

1.8. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится не реже, чем каждые полмесяца. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, 9 и 24 числа каждого месяца.

## 2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения (далее - ФОТ) осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k N_{zi} \times D_{ki} + T + Y + M + \text{Ш},$$

где:

$N_{zi}$  – величина нормативных затрат в сфере образования на оказание муниципальных услуг (муниципальных работ) для Учреждения, за счет средств бюджета городского округа Самара в части расходов на оплату труда работников Учреждения, определяемая в соответствии с постановлением Администрации городского округа Самара от 18.01.2010 №8 «Об утверждении Методики определения расчетно-нормативных затрат на оказание органами местного самоуправления и находящимися в их ведении муниципальными учреждениями городского округа Самара муниципальных услуг (выполнение работ), а также расчетно-нормативных затрат на содержание имущества муниципальных учреждений»;

$D_{ki}$  – объем муниципальной услуги (муниципальной работы) согласно муниципальному заданию Учреждения, по соответствующей  $i$ -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

$z$  - порядковый номер периода (с 1 января – 8 месяцев, с 1 сентября – 4 месяца);

$k$  - дата, на которую используется количество человеко-часов, объема муниципальной услуги согласно муниципальному заданию Учреждения, при определении объема средств бюджета городского округа Самара на 1 января и 1 сентября;

$T$  - объем средств бюджета городского округа Самара в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации (далее – МРОТ), определяемый в соответствии с потребностью согласно расчетам Учреждения;

$Y$  – объем средств бюджета городского округа Самара, предусматриваемый на достижение целевых показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 и от 01.06.2012 № 761, определяемый в соответствии с потребностью согласно расчетам Учреждения;

$M$  – объем средств бюджета городского округа Самара на осуществление ежемесячной выплаты молодому педагогу, определяемый в соответствии с количеством молодых педагогов Учреждения;

$\text{Ш}$  – объем средств бюджета городского округа Самара на поддержание функционирования объектов детских оздоровительно-образовательных центров на период отсутствия реализации муниципальных услуг (муниципальных работ), определяемый в соответствии со штатным расписанием Учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой части, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Доля базовой части и стимулирующих выплат определяется Учреждением самостоятельно локальными нормативными актами учреждения в рамках фонда оплаты

труда работников Учреждения за счет средств бюджета городского округа Самара.

Ответственность за формирование фонда оплаты труда Учреждения несет руководитель Учреждения.

2.4. На фонд оплаты труда педагогических работников Учреждения направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из должностных окладов (окладов).

2.6. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения в расчет принимаются размеры должностных окладов (окладов), установленные приложением № 2 к постановлению Администрации городского округа Самара от 11.09.2013 № 1122.

2.7. Экономия по фонду оплаты труда работников Учреждения направляется на выплату следующих выплат стимулирующего характера: единовременных премий, премий по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) и выплату материальной помощи работникам Учреждения.

2.8. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения, не запрещенной законодательством Российской Федерации, могут быть направлены на выплату выплат стимулирующего характера и материальной помощи в порядке, установленном в соответствии с локальными нормативными актами и (или) коллективными договорами Учреждения.

### **3. Должностные оклады (оклады) работников Учреждения**

3.1. Должностные оклады (оклады) работников Учреждения устанавливаются в соответствии с занимаемыми должностями (профессиями), отнесенными (не отнесенными) к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Должностной оклад педагогов дополнительного образования определяется из размера должностного оклада, установленного приложением № 2 к постановлению Администрации городского округа Самара от 11.09.2013 № 1122 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования городского округа Самара в сфере образования» за норму часов учебной работы 18 часов в неделю и фактического объема их учебной нагрузки в неделю.

3.2. Увеличение (индексация) размеров должностных окладов (окладов) работников Учреждения осуществляется в соответствии с постановлением Администрации городского округа Самара с учетом прогноза социально – экономического развития на соответствующий период.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующего Учреждения (без учета заработной платы руководителя соответствующего Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 4.

#### 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждений производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья;

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.

4.3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения и устанавливаются в трудовом договоре.

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением.

Конкретный размер выплат компенсационного характера работнику Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) устанавливается соответствующим приказом руководителя Учреждения.

Конкретный размер выплат компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливается соответствующим распорядительным актом Главы городского округа Самара или лица, наделенного правами и обязанностями работодателя в отношении руководителя Учреждения.

4.4. Выплаты компенсационного характера, за исключением доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и доплаты за сверхурочную работу, начисляются на должностной оклад (оклад) работника Учреждения без учета стимулирующих выплат.

4.5. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится работникам Учреждения в порядке, предусмотренном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. При реализации адаптированных дополнительных общеобразовательных программ в Учреждении для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников или профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, за работу с обучающимися с ограниченными

возможностями здоровья производится доплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в размере 20% должностного оклада.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится в порядке, предусмотренном статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Доплата за сверхурочную работу производится в порядке, установленном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Доплата за расширение зон обслуживания, за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в порядке, предусмотренном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере до 200% должностного оклада (оклада) по определенной трудовым договором работе.

4.11. Доплата за выполнение работ различной квалификации производится в порядке, предусмотренном статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере до 200% должностного оклада (оклада) по определенной трудовым договором работе.

## **5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) производятся выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, предусмотренного на соответствующий календарный год.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячная надбавка за классность водителю автомобиля;

премия по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год);

ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ;

единовременные премии;

доплата за ученую степень;

доплата за почетное звание;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячная денежная выплата молодым в возрасте не старше 35 лет педагогическим работникам.

5.3. Размер и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) определяются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и устанавливаются в трудовом договоре.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) осуществляются по решению руководителя Учреждения на основании его приказа.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в дни выплаты заработной платы.

5.4. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) устанавливается сроком не более чем на один календарный год и выплачивается с даты, установленной приказом руководителя Учреждения.

Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в соответствии с критериями, определенными локальным нормативным актом и (или) коллективным договором Учреждения, но не может превышать 200% должностного оклада (оклада).

В течение календарного года размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) может быть увеличен (снижен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения критериев, установленных в соответствии с настоящим пунктом, в порядке, установленном локальными нормативными актами и (или) коллективным договором Учреждения.

5.5. Водителю автомобиля Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за классность водителю автомобиля:

за 1 класс - в размере 25% оклада;

за 2 класс - в размере 10% оклада.

5.6. Условия и показатели премирования работников Учреждения по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) (за исключением руководителя Учреждения) устанавливаются локальными нормативными актами и (или) коллективным договором Учреждения.

Премии по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляются работнику Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) в процентном отношении к должностному окладу (окладу) без учета доплат и надбавок или в фиксированной сумме.

Премия по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется пропорционально отработанному времени.

Премия по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) подлежит снижению в связи с применением к работнику Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка за период, в котором к работнику Учреждения применено соответствующее дисциплинарное взыскание, при этом размер такого снижения не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника Учреждения более чем на 20 процентов.

5.7. Размер ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу (окладу) в соответствии с критериями, определенными локальным нормативным актом и (или) коллективным договором Учреждения, но не может превышать 200% должностного оклада (оклада).

5.8. Единовременные премии выплачиваются работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) в связи с нерабочими праздничными днями:

23 февраля и 8 марта, профессиональным праздником «День работников дополнительного образования», а также при награждении работника Учреждения почетными грамотами и (или) благодарственными письмами Губернатора Самарской области, министерства образования Самарской области, Главы городского округа Самара, Департамента образования Администрации городского округа Самара.

Размер единовременной премии работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) устанавливается локальными нормативными актами и (или) коллективным договором Учреждения.

5.9. Работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения), имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливается доплата за ученую степень в следующих размерах:

за ученую степень доктора наук - 20% должностного оклада;

за ученую степень кандидата наук - 10% должностного оклада.

Право на установление доплаты за наличие ученой степени возникает со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

5.10. Доплата за почетное звание работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) устанавливается в следующих размерах:

работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения), имеющим по профилю работы почетные звания Российской Федерации, присвоенные в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», устанавливается доплата за почетное звание в размере 50% должностного оклада;

работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения), имеющим ведомственные награды, полученные по профилю работы, устанавливается доплата за почетное звание в размере 25% должностного оклада.

При наличии у работника двух и более наград, доплата за почетное звание устанавливается по одному основанию исходя из высшей награды.

Выплата доплаты за почетное звание производится со дня присвоения (награждения) соответствующего звания или награды.

5.11. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) замещающим должности по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников или по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, в следующих размерах:

стаж работы от 3 лет до 10 лет (включительно) - 10% должностного оклада;

стаж работы свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

Право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет имеют указанные выше категории работников Учреждения, в том числе принятые по совместительству.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается работникам Учреждения с момента возникновения права на установление этой надбавки.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки

за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные работодателем в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. При отсутствии трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, а также в случаях, когда в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действующим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет работнику Учреждения (за исключением руководителя Учреждения), включается общее количество лет, проработанных в образовательных организациях всех типов и форм собственности, в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам, указанным в абзаце 1 настоящего пункта.

5.12. Молодой педагог – педагогический работник в возрасте не старше 35 лет, принятый на работу в Учреждение по трудовому договору на должность по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, являющейся основным местом его работы, во время его обучения или после окончания им образовательной организации в соответствии с положениями пунктов 1, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – молодой педагог).

Ежемесячная денежная выплата молодому педагогу осуществляется в размере 7 500 рублей в месяц.

Ежемесячная денежная выплата молодому педагогу производится при условии выполнения молодым педагогом суммарно по основному месту работы и по внутреннему совместительству нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад).

Ежемесячная денежная выплата молодому педагогу производится со дня его принятия на работу в Учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

В случае трудоустройства молодого педагога на работу по трудовому договору по педагогической должности в другое Учреждение, осуществление денежной выплаты ему сохраняется.

При исчислении срока, указанного в абзаце четвертом настоящего пункта, не учитывается:

время прохождения молодым педагогом военной службы, в том числе по мобилизации, или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо время действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (далее - военная служба), или альтернативной гражданской службы;

временная нетрудоспособность молодого педагога по беременности и родам, длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность молодого педагога вследствие заболевания, травмы.

В случае если в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы молодой педагог поступает на работу в то же Учреждение на ту же педагогическую должность, на которой он работал до призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, осуществление денежной выплаты возобновляется.

Статус молодого педагога досрочно утрачивается в случае расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

## **6. Другие вопросы оплаты труда.**

6.1. Работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) выплачивается материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда работников.

6.1.1 Материальная помощь работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) выплачивается в следующих случаях:

длительного (свыше одного месяца) заболевания работника Учреждения - 5000 рублей;

дорогостоящего лечения работника Учреждения (перечень дорогостоящих видов лечения утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 08.04.2020 № 458 «Об утверждении перечней медицинских услуг и дорогостоящих видов лечения в медицинских организациях, у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих медицинскую деятельность, суммы оплаты которых за счет собственных средств налогоплательщика учитываются при определении суммы социального налогового вычета»), подтвержденного соответствующими документами – 10 000 рублей;

утраты имущества работника Учреждения в результате пожара, стихийного бедствия – 10 000 рублей;

смерти работника Учреждения или близких родственников работника Учреждения (супруга (супруги), детей, родителей) - 6000 рублей;

бракосочетания – 4 000 рублей;

рождения ребенка – 4 000 рублей;

к юбилейным датам работника Учреждения (50 лет и далее через каждые 5 лет) – 5 000 рублей.

В случае смерти работника Учреждения выплата материальной помощи производится одному из его близких родственников (супруге (супругу), детям, родителям).

6.1.2 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере работнику Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) принимается руководителем Учреждения в порядке, размере и на условиях, определенных локальными нормативными актами Учреждения и (или) коллективным договором, на основании письменного заявления работника Учреждения или одного из его близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей) (в случае смерти работника Учреждения) с приложением подтверждающих документов.

6.2. Дополнительные выплаты работникам, призванным по мобилизации  
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 .