

# **ЦЕНТР ДЕТСКОГО И ЮНОШЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА «МЕЧТА» ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА**

---

## **ПРИНЯТО**

Решением Общего собрания работников  
МБУ ДО ЦДЮТ «Мечта» г.о. Самара  
(протокол № 4 от 29.08.2023 г.)

## **«СОГЛАСОВАНО»**

Председатель профсоюзного комитета  
(Совета трудового коллектива)

## **«УТВЕРЖДАЮ»**

Директор МБУ ДО  
ЦДЮТ «Мечта» г.о. Самара

---

/ С.А. ОРЗАЕВА/

---

/ И.Г. ГАВРИЛОВА /

## **ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУ ДО ЦДЮТ «Мечта» г.о. Самара (новая редакция 2023)**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда и материальном стимулировании работников (далее – Положение) определяет систему оплаты труда и материального стимулирования работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центра детского и юношеского творчества «Мечта» городского округа Самара (далее – Центр).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии со следующими документами:

- с трудовым кодексом Российской Федерации;
- статьей 28 «Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- разъяснениями Министерства труда Российской Федерации «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»;
- Приказом Министерства образования Российской Федерации от 12.01.1993 г. № 10/32-т;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 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 утратившим силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Коллективным договором,
- Уставом МБУ ДО «ЦДЮТ «Мечта» г.о. Самара,

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 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);

- профессиональными стандартами.

1.3. Положение имеет статус локально-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 процесса, 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. Заработка плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Центре системой оплаты труда.

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

При расчете МРОТ компенсационные выплаты за условия труда, отличные от нормальных не учитываются.

1.7. Заработка плата работника Центра предельным размером не ограничивается.

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

1.9. Выплата заработка 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.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников Центра осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося на реализацию дополнительных образовательных программ в

муниципальных учреждениях дополнительного образования, которые утверждаются постановлением Администрации городского округа Самара (далее - норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося) по формуле (в ред. Постановления Администрации городского округа Самара от 13.04.2018 N 272)

$$\text{ФОТо} = \text{НД} + \text{ФОТр},$$

где, **ФОТо** - общий фонд оплаты труда работников учреждений дополнительного образования;

**Н** - норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося в муниципальных учреждениях дополнительного образования за счет средств бюджета городского округа Самара, утвержденный на соответствующий финансовый год; (в ред. Постановления Администрации городского округа Самара от 13.04.2018 N 272)

**Д** - соотношение фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования и норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (85 - 97% от норматива);

**Н** - количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования;

**ФОТр** - фонд за результативность деятельности учреждения дополнительного образования.

2.3. Структура фонда оплаты труда представлена на рисунке 1.

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

**Базовая часть фонда оплаты труда** включает оплату труда работников Центра, по штатному расписанию исходя из должностных окладов и компенсационных выплат.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования определяется по формуле:

**БЧф** = **ФОТ** × **БЧд**, где:

**БЧф** - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования;

**ФОТ** - фонд оплаты труда работников учреждений дополнительного образования;

**БЧд** - доля базовой части в фонде оплаты труда работников учреждений дополнительного образования от 44% до 58%.

**Стимулирующая часть фонда оплаты труда** работников Центра включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами Центра.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования определяется по формуле:

**СЧф** = **ФОТ** × **СЧд**, где:

**СЧф** - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования;

**ФОТ** - фонд оплаты труда работников учреждений дополнительного образования;

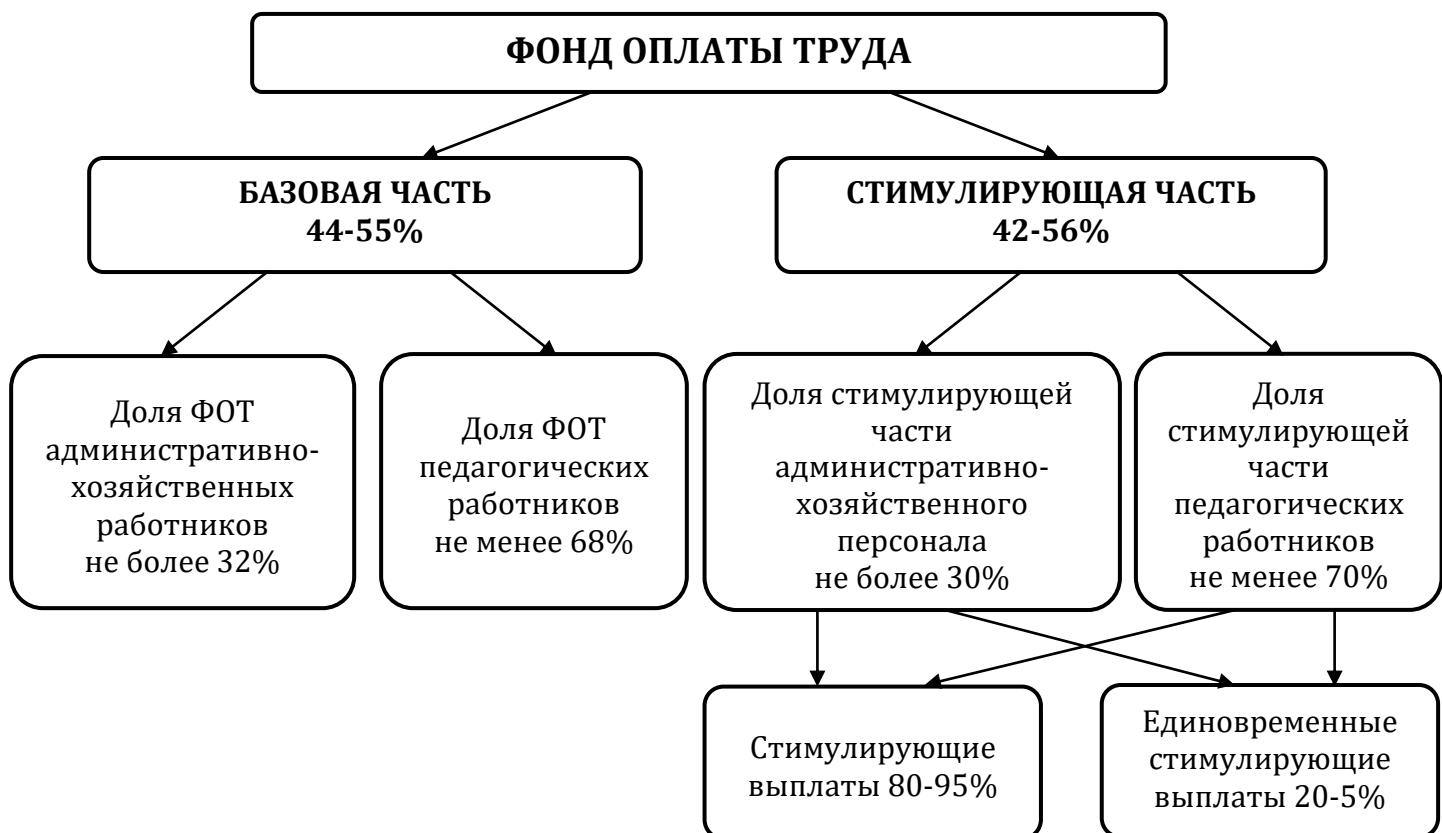


рисунок 1

СЧд - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждений дополнительного образования от 42% до 56%.

При этом базовая доля ФОТ на административно-хозяйственный персонал (работников) не более 32%, а базовая доля ФОТ на педагогических работников не менее 68%.

При этом доля стимулирующей части административно-хозяйственного персонала (работников) не более 30%, а доля стимулирующей части педагогических работников не менее 70%.

При этом на административно-хозяйственный персонал (АХП) учреждения определяется не более 26% от фонда оплаты труда работников учреждения; и не менее 74% - на педагогических работников.

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

2.6. Заработка плата работника Центра представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

2.7. К компенсационным выплатам 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;

2.8. К стимулирующим выплатам относятся:

- доплата за интенсивность и напряженность 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 методик;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- доплата за организацию проектных площадок (проектных инициатив);
- единовременные премии по итогам работы;
- иные поощрительные выплаты.

2.9. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Центра распределяется:

- 80% - 95% - на доплату за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;
- 5% - 20% - на премию за выполнение особо важных и срочных работ.

2.10. Должностные оклады (оклады) работников Центра устанавливаются приказом директора на основании постановления Администрации городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

2.11. 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. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для концертмейстера составляет 24 часа в неделю.

2.12. 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.

2.13. Директор Центра своим приказом утверждает штатное расписание, в котором устанавливаются должностные оклады (оклады) работникам с учетом образования, квалификационной категории, рабочим – с учетом квалификационного разряда.

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

2.14. Месячная заработная плата работников Центра, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.15. 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.

2.16. Выплаты стимулирующего характера для работников Центра распределяются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра.

2.17. 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.

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

### **3. Условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера учреждения**

3.1. Должностной оклад директора определяется трудовым договором.

Оплата труда директора Центра на основе трудового договора в порядке, определенном настоящим Положением. Выплаты стимулирующего характера могут быть как ежемесячными, так и единовременными. Размеры ежемесячной надбавки определяются Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара, утвержденным постановлением Администрации городского округа Самара.

3.2. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются штатным расписанием, утвержденным приказом директора Центра.

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

Средняя заработная плата работников Центра в целях определения предельного уровня рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава учреждения (за исключением директора Центра) за календарный год на среднесписочную численность работников Центра за календарный год (за исключением директора Центра) и на двенадцать. В фонде начисленной за календарный год заработной платы работников списочного состава Центра и в фонде начисленной за календарный год заработной платы директора Центра не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не

относящиеся к оплате труда (материальная помощь, денежная компенсация за неиспользованный отпуск, компенсация работнику материальных затрат за использование личного автомобиля в служебных целях, командировочные расходы, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

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

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

3.5. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются директором Центра в соответствии с разделом 5 настоящего Положения. Стимулирующие выплаты могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

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

3.7 Порядок исчисления среднемесячной заработной платы директора Центра, его заместителей и главного бухгалтера Центра, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Центра (без учета заработной платы соответствующего директора, 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».

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Работникам Центра производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

4.2. Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

4.4. 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, но не менее 4% от оклада.

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

4.6. 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 Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

4.7. 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.

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.

4.8. 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.

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).

4.9. 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".

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

4.11. Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35% часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

4.12. Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период при суммированном учете рабочего времени устанавливается месяц.

4.13. Компенсационная выплата за классность и ненормированный режим работы водителю автотранспорта – до 50% от должностного оклада.

## **5. Выплаты стимулирующего характера**

### **5.1. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат**

5.1.1. Стимулирующие выплаты работникам Центра устанавливаются если:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствуют случаи травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствуют дисциплинарные взыскания.

Основным документом для определения стажа работы в должности является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

5.1.2. Стимулирующие выплаты работникам Центра устанавливаются за следующие показатели:

- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований и т.д.;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных авторских программ;
- сохранение и укрепление здоровья детей, формирование здорового и безопасного образа жизни;
- сложность и напряженность работы;
- уровень профессионализма и качества выполняемой работы;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

5.1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников включает в себя:

- доплаты за наличие ученой степени, государственных и отраслевых наград при условии соответствия профилю деятельности;
- единовременные стимулирующие выплаты;
- выплаты стимулирующего характера, установленные педагогическому работнику с учетом разработанных самостоятельно Центром критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

5.1.4. Доплаты за наличие ученой степени, государственных и отраслевых наград при условии соответствия профилю деятельности устанавливаются в размере от должностного оклада педагогического работника:

- педагогическим работникам за ученые степени кандидата наук – 10%;
- педагогическим работникам за ученые степени доктора наук -15%;
- педагогическим работникам, награжденным Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 15%;
- педагогическим работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения РСФСР» - 15 %;
- педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» и т.д. – 20 %;

- доплаты работникам, награжденным государственными (правительственными) наградами и знаками отличия – 20%.

5.1.5. Работникам, имеющим право на стимулирующие доплаты за наличие учёной степени, государственных и отраслевых наград по некоторым основаниям, указанным в п.5.1.4. настоящего Положения, выплата производится по одному из них (по выбору работников).

5.1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных Центром самостоятельно критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

5.1.6. При совместительстве должностей показатели учитываются по выбору сотрудника по одной из занимаемых им должностей.

5.1.7. Стимулирующие выплаты работникам Центра по критериям и показателям эффективности деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы (эффективность труда) устанавливаются на следующие периоды: с 1 января по 31 августа; с 1 сентября по 31 декабря.

5.1.8. Стимулирующие выплаты по критериям и показателям эффективности деятельности, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) вновь принятым работникам Центра, не имеющим стажа работы в данной должности, устанавливаются, начиная с 5 месяца следующего за датой приёма работника на работу.

5.1.9. Стимулирующие выплаты по критериям и показателям эффективности деятельности, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) вновь принятым работникам Центра, имеющим стаж работы в данной должности, более 4 месяцев устанавливается по результатам заполнения работником критериев и показателям эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

5.1.10. Стимулирующие выплаты работникам Центра устанавливаются на основе Показателей эффективности деятельности для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда педагогическим работникам и Показателей эффективности деятельности для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда административно-хозяйственного персонала, характеризующим качество и результативность работы работников на основании решения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО ЦДЮТ «Мечта» г.о. Самара (далее – Комиссия).

Итоговая сумма баллов педагогического работника Центра по Показателям эффективности деятельности педагога дополнительного образования, педагог-организатора, методиста, рассчитывается по формуле: сумма набранных баллов за период, деленная на ставку (педагог дополнительного образования - 18 часов в неделю; педагог-организатор, методист - 36 часов в неделю) и умноженная на его фактическую тарификационную нагрузку.

5.1.11. Комиссия избирается на общем собрание работников в количестве не менее 7 человек и утверждается приказом директора учреждения на 1 год. В случае выхода из состава Комиссии одного из членов, то вместо него избирается новый член комиссии.

5.1.12. Работники предоставляют оценочные листы (с самооценкой) критериев и показателей эффективности деятельности для определения стимулирующей выплаты за отчетный период в комиссию не позднее 20 января и 20 сентября текущего года.

Если работником оценочный лист не был представлен в определенный срок, стимулирующая выплата данному работнику не устанавливается.

5.1.13. Вновь принятые работники, имеющие стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы) могут предоставить оценочные листы (с самооценкой) критериев и показателей эффективности деятельности для определения стимулирующей выплаты до 20 числа текущего месяца в комиссию.

5.1.14. Комиссия оценивает представленные материалы о результатах деятельности работников в срок до 25 января, 25 сентября, соответственно. Комиссия оценивает представленные материалы вновь принятых работников в срок до 25 числа текущего месяца. Результаты экспертной оценки представляют директору.

5.1.15. При рассмотрении спорных вопросов по установлению стимулирующих выплат Комиссия имеет право приглашать на свое заседание работников учреждения.

В случае возникновения равенства голосов решающим является голос председателя Комиссии.

5.1.16. Директор учреждения рассматривает представленные Комиссией материалы о результатах деятельности работников в течение пяти рабочих дней, но не позднее 30 января, 30 сентября, соответственно. Директор учреждения рассматривает представленные Комиссией материалы о результатах деятельности вновь принятых работников в течение пяти рабочих дней, но не позднее 30 числа текущего месяца. Директор принимает решение о персональном назначении стимулирующих выплат по каждому работнику, издает приказ об осуществлении выплат стимулирующего характера.

## **5.2. Методика расчета стимулирующих выплат**

5.2.1. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения определяется по формуле для административно-хозяйственного персонала и для педагогических работников:

$SЧ=Sб*Kб$  где СЧ - размер стимулирующей части работника, Сб - размер стоимости одного балла, Кб - количество баллов, набранных работником по результатам экспертной оценки.

5.2.2. Размер стоимости одного балла педагогического работника рассчитывается по формуле:  $Sбр=ОСЧпр:OKб$ , где ОСЧпр - объем стимулирующих выплат педагогическим работникам, OKб - общее количество баллов педагогических работников по результатам работы комиссии.

5.2.3. Размер стоимости одного балла административно-хозяйственного персонала рассчитывается по формуле:  $Sбр=ОСЧп:OKб$ , где ОСЧп - объем стимулирующих выплат работникам, OKб - общее количество баллов работников по результатам работы комиссии.

5.2.4. Работникам, отработавшим неполный месяц, стимулирующие выплаты за месяц начисляются пропорционально отработанному времени.

5.2.5. Объем стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ уволенного сотрудника, установленный на основании критериев расчета выплат стимулирующей части оплаты труда в предыдущем периоде, сохраняется при принятии сотрудника на ту же должность, в течение 1,5 месяцев, прошедших с момента его увольнения.

5.2.6. Объем периодических стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливается в пределах 80%-95% от периодического стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

### **5.3. Порядок установления единовременных стимулирующих выплат**

5.3.1. Установление работникам единовременных стимулирующих выплат 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.

5.3.2. Единовременные стимулирующие выплаты производятся по результатам работы и зависят от выполнения трудовых обязанностей, качества труда работников учреждения при наличии финансовых возможностей Центра.

5.3.3. Единовременные стимулирующие выплаты производятся на основании служебных записок методистов отдела, заместителей руководителя, заведующего хозяйством, председателя профсоюзного комитета и на основании приказа по учреждению в соответствии с протоколом Комиссии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра в соответствии с Критериями для расчета выплат за выполнение особо важных и срочных работ (Приложение 1).

5.3.4. Размер единовременных стимулирующих выплат работникам определяется следующим образом:

$ECB = Cб * Kб$  где ECB - размер единовременной стимулирующей выплаты работника, Сб - размер стоимости одного балла, Кб - количество баллов, набранных работником по результатам экспертной оценки.

$Cbp = ЧСФПр / Kб$ , где, Сbp - размер стоимости одного балла педагогического работника, ЧСФПр - размер части стимулирующего фонда педагогических работников, направленных на выплату единовременных стимулирующих выплат, Кб - количество баллов, набранных педагогическими работниками по результатам экспертной оценки.

$Cбр = ЧСФР / Kб$ , где, Сбр - размер стоимости одного балла работника административно-хозяйственного персонала, ЧСФР - размер части стимулирующего фонда административно-хозяйственного персонала, Кб - количество баллов, набранных работниками по результатам экспертной оценки.

5.3.5. При наличии финансовых возможностей могут быть установлены иные поощрительные выплаты основным штатным сотрудникам Центра, по основной должности:

- в связи с государственными или профессиональными праздниками: День Учителя, День защитника Отечества, Международный женский день 8 Марта, в размере не более 5000 рублей;

- к юбилейным датам со дня рождения работников (с 45 лет и каждые последующие 5 лет) в размере не более 5000 рублей;

- вновь принятым работникам Центра, не имеющим стажа работы в данной должности, в целях повышения качества образовательного процесса, в течение первых четырех месяцев работы, производить пропорционально педагогической нагрузки, в размере не более 30000 рублей за одну ставку в месяц.

5.3.6. Решение об иных поощрительных выплатах и их размере, принимается Комиссией, и утверждается директором Центра.

5.3.7. Объем единовременных стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат работникам учреждения устанавливается в пределах 5% - 20% от единовременного фонда стимулирования учреждения, а также они могут устанавливаться за счет фонда экономии оплаты труда, фонда внебюджетной деятельности учреждения.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Основным штатным сотрудникам Центра может быть выплачена материальная помощь по основной должности, за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами, в размере не более 6000 рублей;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства), в размере 8000 рублей;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей), в размере 5000 рублей.

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

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

6.5 При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

6.6. Работникам Центра, 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.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения. Указанные выплаты обеспечиваются руководителем учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда. Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

6.7. На время отпуска по уходу за ребенком за работников Центра сохраняется место работы (основная должность) (статья 256 пункт 4 ТК РФ) и размер заработной платы. По окончании отпуска по уходу за ребенком, работник выходит на свою основную должность и получает заработную плату в соответствии с занимаемой должностью, которую получал до отпуска по уходу за ребенком.

6.8. 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 произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате. Выдача расчетных листков работникам осуществляется бухгалтерией учреждения накануне выплаты заработной платы путем рассылки на электронную почту работников.

## **7. Заключительные положения**

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

7.2. Действие Положения распространяется на всех работников Центра, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

Приложение 1 к  
Положению об оплате труда и  
материальном стимулировании  
работников МБУ ДО «ЦДЮТ  
«Мечта» г.о. Самара

**Критерии оценки единовременных стимулирующих выплат  
МБУ ДО «ЦДЮТ «Мечта» г.о. Самара**

<b>№</b>	<b>Критерии качества и результативности</b>	<b>Основание выплаты</b>	<b>Периодичность</b>	<b>Количество баллов</b>
1.	Выполнение срочных поручений	Представление заместителя руководителя, заведующего хозяйством, методиста	Единовременно по итогам месяца	<b>1 поручение – 1 балл</b>
2.	Выполнение работы особой сложности (за каждый вид работы)	Представление заместителя руководителя, заведующего хозяйством, методиста	Единовременно по итогам месяца	<b>0-10 баллов</b>
3.	Выполнение особо важных и ответственных поручений (за каждое поручение)	Представление заместителя руководителя, заведующего хозяйством, методиста	Единовременно по итогам месяца	<b>0-10 баллов</b>
4.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (вне рамок календаря мероприятий в сфере воспитания и ДОД г.о. Самара на учебный год)	Представление заместителя руководителя, заведующего хозяйством, методиста	Единовременно по итогам месяца	<b>1 балл *количество мероприятий</b>

5.	Достижение обучающимися (воспитанниками) высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом	Представление заместителя руководителя, методиста	Единовременно по итогам полугодия, года	<b>1 балл</b>
6.	Внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных авторских программ: • на городском уровне; • на областном уровне; • на всероссийском и международном уровне	Представление заместителя руководителя, методиста	Единовременно по итогам месяца, полугодия, года	<b>1 балл 2 балла 3 балла</b>
7.	Сохранение и укрепление здоровья детей, формирование здорового и безопасного образа жизни	Представление заместителя руководителя, методиста	Единовременно по итогам месяца	<b>1-2 балла</b>
8.	Уровень профессионализма и качества выполняемой работы	Представление заместителя руководителя, заведующего хозяйством, методиста	Единовременно по итогам месяца	<b>1 балл</b>