


ПРИНЯТО  
на Общем собрании работников  
МБУ ДО ЦДО «Экология детства»  
г.о.Самара  
Протокол № 3  
от 29.09.2021

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУ ДО ЦДО «Экология  
детства» г.о.Самара

  
П.К. Игнатьева

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ ДО «ЦДО  
«Экология детства» г.о.Самара  
О.К. Шубина  
Приказ № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_



**МЕТОДИКА  
РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Центр дополнительного образования «Экология детства»  
городского округа Самара**

1. Фонд оплаты труда работников МБУ ДО «ЦДО «Экология детства» г.о. Самара (далее - Центр) формируется по видам образовательной деятельности: дополнительное образование детей и дошкольное образование.

2. Формирование фонда оплаты труда работников Центра осуществляется в соответствии с нормативами, которые утверждаются Постановлением Администрации городского округа Самара, а именно:

2.1. нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося на реализацию дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ;

2.2. нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара.

3. Формирование фонда оплаты труда работников Центра, реализующих дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы, рассчитывается по следующей формуле

$$\text{ФОТ}_0 = \text{NDH} + \text{ФОТ}_r,$$

где:

**ФОТ<sub>0</sub>** - общий фонд оплаты труда работников Центра;

**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;

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

**Н** - количество обучающихся в Центре;

**ФОТр**- фонд за результативность деятельности Центра.

4. Формирование фонда оплаты труда работников Центра, принимающих участие в реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования, рассчитывается по следующей формуле

$$\mathbf{ФОТ = NDH,}$$

где:

**ФОТ** - фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения,

**Н** - норматив финансового обеспечения;

**Д** - соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и норматива

финансового обеспечения (85 - 97% от норматива);

**Н** - количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

5. Фонд оплаты труда работников Центра состоит из базовой части и стимулирующей части по видам образовательной деятельности: дополнительное образование детей и дошкольное образование.

5.1. Дополнительное образование детей:

**Базовая часть фонда** оплаты труда определяется по формуле

$$\mathbf{БЧф = ФОТ \times БЧд,}$$

где:

**БЧф** - базовая часть фонда оплаты труда работников Центра;

**ФОТ** - фонд оплаты труда работников Центра;

**БЧд** - доля базовой части в фонде оплаты труда работников Центра, которая составляет от 44% до 58% от фонда оплаты труда работников Центра.

В базовую часть включается оплата труда работников Центра исходя из должностных окладов и компенсационных выплат.

**Стимулирующая часть фонда** оплаты труда определяется по формуле

$$\mathbf{СЧф = ФОТ \times СЧд,}$$

где:

**СЧф** - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Центра;

**ФОТ** - фонд оплаты труда работников Центра;

**СЧд** - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников Центра, которая составляет от 42% до 56% от фонда оплаты труда работников Центра.

В стимулирующую часть включаются надбавки, доплаты, стимулирующие выплаты, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата, а также поощрение за качественно выполненную работу.

5.2. Дошкольное образование:

**Базовая часть фонда** оплаты труда работников дошкольного отделения Центра определяется по формуле:

$$\mathbf{БЧф = ФОТ \times БЧд,}$$

где:

**БЧф** - базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольного отделения Центра;

**ФОТ** - фонд оплаты труда работников дошкольного отделения Центра;

**БЧд** - доля базовой части в фонде оплаты труда работников дошкольного отделения Центра, которая составляет от 50% до 78% от фонда оплаты труда работников дошкольного отделения Центра.

В базовую часть включается оплата труда работников дошкольного отделения Центра исходя из должностных окладов и компенсационных выплат.

**Стимулирующая часть фонда** оплаты труда работников дошкольного отделения Центра определяется по формуле:

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times \text{СЧд},$$

где:

**СЧф** - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного отделения Центра;

**ФОТ** - фонд оплаты труда работников дошкольного отделения Центра;

**СЧд** - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольного отделения Центра, которая составляет от 21,8% до 50% от фонда оплаты труда работников дошкольного отделения Центра.

В стимулирующую часть включаются надбавки, доплаты, стимулирующие выплаты, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата, а также поощрение за качественно выполненную работу.

6. Стимулирующие выплаты подразделяются на:

– стимулирующие выплаты в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работника Центра;

– доплаты, премии по результатам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), а также иные поощрительные выплаты работникам Центра.

7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Центра распределяется в процентном соотношении следующим образом:

Дополнительное образование детей:

7.1 Объем стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и

количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работника Центра педагогическим и административно-хозяйственным работникам Центра, устанавливается в пределах не менее 70 % от общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда.

Данный вид стимулирующих выплат (принимаемый за 100 %) распределяется среди работников Центра в следующих пропорциях:

- не менее 70,5 % - доля выплат педагогическим работникам,
- не более 25% - доля выплат административным работникам;
- не более 4,5% - техническим работникам.

7.2. Объем доплат, премий по результатам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), а также иные поощрительные выплаты работникам Центра устанавливается в пределах не более 30 % от общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда.

#### Дошкольное образование:

7.3. Объем стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работника дошкольного отделения Центра устанавливается в пределах 100 % от общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного отделения Центра и распределяется следующим образом:

- 58 % - доля выплат педагогическим работникам (воспитатель, методист);
- 42 % - доля выплат административно-хозяйственным работникам (бухгалтер, помощник воспитателя, заведующий хозяйством, медицинская сестра).

7.4. Объем стимулирующих выплат, указанных в п. 7.3. данной методики распределения фонда оплаты труда работников МБУ ДО «ЦДО «Экология детства» г.о. Самара, педагогическим работникам дошкольного

отделения Центра (принимаемый за 100 %) распределяется в следующих пропорциях:

- не менее 24 % по блоку критериев эффективности труда «Выплаты воспитателям, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии»;

- не менее 25 % по блоку критериев эффективности труда «Выплаты воспитателям за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного отделения»;

- не более 25 % по блоку критериев эффективности труда «Выплаты воспитателям за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников»;

- не менее 13 % по блоку критериев эффективности труда «Выплаты воспитателям за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости».

Не менее 13 % от стимулирующей части фонда оплаты труда расходуется на ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим работникам дошкольного отделения Центра, а именно:

- при выслуге от 3 до 10 лет — 10% должностного оклада,
- при выслуге свыше 10 лет — 15% должностного оклада.

7.5. Стоимость 1 балла по каждому блоку критериев эффективности труда воспитателя дошкольного отделения Центра имеет разную стоимость. Она рассчитывается в соответствии с п. 7.4. данной методики распределения фонда оплаты труда работников МБУ ДО «ЦДО «Экология детства» г.о. Самара.

7.6. Объем стимулирующих выплат, указанных в п. 7.3. данной методики распределения фонда оплаты труда работников МБУ ДО «ЦДО «Экология детства» г.о. Самара, административно-хозяйственным работникам дошкольного отделения Центра (принимаемый за 100 %) распределяется в следующих пропорциях:

ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛЯ:

– не менее 13 % по блоку критериев эффективности труда «Выплаты за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости»;

– не менее 25 % по блоку критериев эффективности труда «Выплаты за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного отделения»;

– не более 25 % по блоку критериев эффективности труда «Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников»;

МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА:

– не более 25 % по блоку критериев эффективности труда «Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников»;

– не менее 25 % по блоку критериев эффективности труда «Выплаты за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного отделения»;

ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ:

– не более 25 % по блоку критериев эффективности труда «Выплаты за создание условий для сохранения здоровья воспитанников»;

– не менее 75 % по блокам критериев эффективности труда «Выплаты за содержание в отличном состоянии помещений и оборудования» и «Выплаты за грамотное распределение материально-технических ресурсов»;

БУХГАЛТЕР:

– не более 25 % по блоку критериев эффективности труда «Выплаты за качество выполненных работ»;

– не менее 75 % по блоку критериев эффективности труда «Выплаты за эффективность деятельности».

7.7. Размер доплат, премий по результатам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), а также иные поощрительные выплаты работникам дошкольного отделения Центра определяется директором Центра, исходя из размера экономии фонда оплаты труда работников дошкольного отделения Центра.

8. Стимулирующие выплаты в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работника Центра исчисляются по бальной шкале.

8.1. Стоимость 1 балла для педагогических, административных и технических работников Центра по направлению дополнительное образование детей может быть различной.

8.2. Размер стоимости 1 балла работника Центра рассчитывается в рублях. При расчёте используются общепринятые правила округления.

8.3. Размер стоимости одного балла работника Центра рассчитывается по формуле:

$$\text{Сбп} = \text{ОСЧпр} / \text{ОНб},$$

где

**Сбп** - стоимость одного балла работника Центра,

**ОСЧпр** – объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра, в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работника Центра (отдельно рассчитывается для педагогических, административных и технических работников),

**ОНб** - общее количество баллов работников Центра по результатам заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат МБУ ДО



«ЦДО «Экология детства» г.о. Самара (отдельно рассчитывается для педагогических, административных и технических работников).

8.4. Итоговая сумма баллов педагогического работника Центра, у которого тарификационная нагрузка меньше ставки, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ИСбпр} = \text{ОНбпр} / \text{НЧпр} \times \text{ТНпр},$$

где

**ИСбпр** – итоговая сумма баллов педагогического работника Центра,

**ОНбпр** – сумма набранных педагогическим работником баллов за отчетный период в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работника Центра,

**НЧпр** - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (педагог дополнительного образования – 18 часов в неделю; методист, педагог-организатор – 36 часов в неделю),

**ТНпр** – фактическая тарификационная нагрузка педагогического работника Центра.

8.5. При наличии у работника Центра двух и более трудовых договоров по разным должностям, стимулирующие выплаты могут устанавливаться по каждому трудовому договору (должности) отдельно.

8.6. При совмещении должностей аналогичные критерии из числа критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работника Центра, оцениваются только один раз по основной занимаемой должности.

9. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работнику Центра за фактически отработанное время.

10. Размер ежемесячной надбавки директору Центра определяется «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».

11. Доля стимулирующих выплат директору Центра составляет не более 7 % от общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Центра. Данные выплаты устанавливаются приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара.

12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы Директора Центра, 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 соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 4.