


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

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 № 186-09
от 30.09.2021г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр дополнительного образования «Экология детства»
городского округа Самара**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Экология детства» городского округа Самара (далее – Положение) определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Экология детства» городского округа Самара (далее - Центр).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными актами:

- статья 2, главы 20 и 21 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ;
- приказ 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 утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

– Постановление Администрации городского округа Самара от 11.09.2013 № 1122 «Об утверждении Положения об оплате труда работникам муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Самары в сфере образования» (в редакции постановлений Администрации городского округа Самара от 15.09.2014 № 1369, от 23.10.2015 г. № 1168, от 25.12.2017 № 1098);

– Постановление Главы городского округа Самара от 27.01.2009 № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (в редакции постановлений Администрации городского округа Самара от 13.04.2018 N 272);

– Устав Центра;

– Коллективный договор.

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

– **фонд оплаты труда (ФОТ)** - совокупная сумма денежных средств, расходуемых на заработную плату. ФОТ рассчитывают по всем видам выплат, которые положены работникам Центра;

– **заработная плата (оплата труда)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, и состоит из должностного оклада, компенсационных и иных обязательных выплат, а также стимулирующих выплат;

– **минимальный размер оплаты труда (МРОТ)**- размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, устанавливаемый Федеральным законом;

– **должностной оклад (оклад)** – фиксированный размер оплаты труда за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, иных обязательных выплат, стимулирующих и социальных выплат;

– **выплаты компенсационного характера**– выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

– **иные поощрительные выплаты** – выплаты за ученую степень доктора наук или кандидата наук; отраслевые знаки отличия и почетные звания на уровне Самарской области или Российской Федерации, полученные за достижения в сфере образования; прочие выплаты;

– **выплаты стимулирующего характера** – выплаты, устанавливаемые в целях повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества работы;

– **внебюджетные средства** – совокупность денежных средств, поступающих от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности (в соответствии с Уставом).

1.4. Должностные оклады работников Центра устанавливаются Главой городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.5. Работникам Центра может быть выплачена материальная помощь в порядке, установленном настоящим Положением.

1.6. 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 (далее – МРОТ).

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

1.8. Заработная 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, компенсационных и стимулирующих выплат, а также доплат, связанных с возмещением затрат по исполнению трудовых обязанностей.

1.9. К компенсационным выплатам относятся:

– доплата 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 должностей;
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

1.10. К стимулирующим выплатам относятся:

- стимулирующие выплаты в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работника Центра;
- доплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- доплата за качество выполняемых работ;
- доплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- доплата за сложность и напряженность работы;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премия за добросовестный труд, выполнение срочных, сложных работ;
- премии по итогам работы;
- иные поощрительные выплаты.

1.11. Должностные оклады директора Центра, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара «Об отнесении муниципальных

учреждений дополнительного образования к группам по оплате труда руководителей учреждений» на начало учебного года.

1.12. Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2022 года и действует до принятия нового.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых на реализацию дополнительных общеобразовательных программ и реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования на текущий финансовый год в соответствии с муниципальным заданием.

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

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

2.1.2. 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.

2.2. Фонд оплаты труда работников Центра формируется по видам образовательной деятельности: дополнительное образование детей и дошкольное образование из следующих источников:

2.2.1. Дополнительное образование детей:

2.2.1.1. субсидии из бюджета городского округа Самара на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг в рамках муниципальной программы городского округа Самара «Совершенствование организации предоставления образования в городском округе Самара» на 2020-2025 годы (п.3.1. Обеспечение деятельности муниципальных учреждений дополнительного образования детей (в том числе

отдыха и оздоровления детей) по реализации дополнительных общеобразовательных программ, определяемых муниципальным заданием);

2.2.1.2. внебюджетные средства (поступления от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности).

Основными источниками внебюджетных средств являются:

– доходы от реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, реализуемых за рамками бюджетного финансирования;

– доходы от прочих видов деятельности в соответствии с Уставом Центра.

2.2.2. Дошкольное образование:

2.2.2.1. субсидии из бюджета городского округа Самара на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг в рамках муниципальной программы городского округа Самара «Совершенствование организации предоставления образования в городском округе Самара» на 2020-2025 годы (п.1.1. Предоставление субсидий муниципальным образовательным учреждениям, реализующим основную общеобразовательную программу дошкольного образования, на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием);

2.2.2.2. субсидии из бюджета городского округа Самара на финансовое обеспечение предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования в группах полного дня в муниципальных образовательных организациях дополнительного образования детей городского округа Самара;

2.2.2.3. субсидии из областного бюджета бюджету городского округа Самара Самарской области в целях софинансирования расходных обязательств по обеспечению предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования в группах полного дня в муниципальных образовательных организациях дополнительного образования детей городского округа Самара.

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

2.4. Расчет и распределение фонда оплаты труда работников Центра, в том числе и размер стимулирующих выплат, производится главным бухгалтером Центра в соответствии с Методикой распределения фонда оплаты труда работников МБУ ДО «ЦДО «Экология детства» г.о. Самара.

2.5. Экономия по фонду оплаты труда работников Центра, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) направляется на выплаты стимулирующего характера, материальную помощь, премирование работников и иные поощрительные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

3.1. Работникам Центра производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

3.2. Доплата работникам Центра, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда устанавливается в размере до 10% на основании заключения по результатам специальной оценки условия труда.

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

3.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного 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 день оплачивается в одинарном размере.

3.5. 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.

3.6. Работникам Центра устанавливаются доплаты к должностным окладам за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон 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.

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

3.8. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад работника Центра без учета доплат и надбавок, в том числе и доплата до МРОТ, с учетом пропорционально занимаемой ставки.

4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты работникам Центра производятся за счет:

- стимулирующей части фонда оплаты труда;
- экономии фонда оплаты труда;

– внебюджетных средств (поступления от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности).

4.2. Пропорции распределения стимулирующей части фонда оплаты труда между различными категориями работников Центра рассчитываются на основании Методики распределения фонда оплаты труда работников МБУ ДО «ЦДО «Экология детства» г.о. Самара.

4.3. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам Центра определяются Коллективным договором и настоящим Положением.

4.4. 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 и премии по результатам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), а также иные поощрительные выплаты.

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

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику Центра приказом директора Центра на определенный данным Положением период с учетом разработанных Центром критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда).

4.7. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Центра, являются:

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

4.8. При несоблюдении условий для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда, работник Центра лишается стимулирующих выплат на период, устанавливаемый приказом директора Центра по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации Центра.

4.9. Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Центра по критериям эффективности труда и формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Центра:

4.9.1. Стимулирующие выплаты работникам Центра по критериям эффективности труда носят периодический характер и устанавливаются 2 раза в год.

4.9.2. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Центра устанавливаются приложением № 1 к данному Положению.

4.9.3. С целью оценки эффективности труда работников в Центре создается комиссия по оценке эффективности деятельности работников Центра (далее – Комиссия).

Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по оценке эффективности деятельности работников МБУ ДО «ЦДО «Экология детства» г.о. Самара.

Персональный состав Комиссии утверждается приказом директора Центра на начало учебного года.

4.9.4. Работники Центра, претендующие на получение стимулирующих выплат по критериям эффективности труда и формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Центра, 2 раза в год (не позднее 10 сентября и 15 января текущего года) представляют в Комиссию листы самооценки за отчетный период с приложением подтверждающих материалов в печатном виде.

4.9.5. Стимулирующие выплаты работникам Центра устанавливаются на следующие периоды: с 1 января по 31 августа, с 1 сентября по 31 декабря текущего года.

4.9.6. Комиссия проводит оценку эффективности труда работников Центра на основании листов самооценки и подтверждающих материалов в срок до 15 сентября и 20 января текущего года.

Результаты оценки эффективности труда работников Центра Комиссия предоставляет директору Центра для утверждения.

4.9.7. Директор Центра на основании протокола заседания Комиссии издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам Центра 2 раза в год (в сентябре и январе текущего года).

4.9.8. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру Центра выплачиваются на тех же основаниях, что и прочим работникам Центра при условии предоставления в Комиссию листов самооценки, содержащих критерии оценки качества труда, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) в соответствии с приложением № 1 к данному Положению.

4.10. Порядок назначения доплат и премий работникам Центра по результатам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), а также иных поощрительных выплат:

4.10.1. Доплаты, премии работникам Центра по результатам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) и иные поощрительные выплаты устанавливаются на основании представленных директору Центра служебных записок заместителями директора (по научно-методической, учебно-воспитательной работе, административно-хозяйственной части) и главным бухгалтером на работников прямого подчинения.

Служебные записки представляются директору Центра не позднее 24 числа текущего месяца.

4.10.2. Директор Центра рассматривает представленные материалы в течение одного рабочего дня и издает приказ о назначении доплат, премий

работникам Центра по результатам работы за отчетный период и иных поощрительных выплат.

4.10.3. Секретарю, заместителям директора и главному бухгалтеру доплаты, премии по результатам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) и иные поощрительные выплаты устанавливаются директором Центра.

4.10.4. Основания, по которым устанавливаются доплаты, премии и иные поощрительные выплаты отличаются от критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Центра, за которые установлена стимулирующая выплата.

4.10.5. Основания для доплат, премий по результатам работы за отчетный период и иных поощрительных выплат работникам Центра устанавливаются приложением № 2 к данному Положению.

4.11. Выплаты стимулирующего характера не ограничены максимальным размером, за исключением случаев, указанных в п. 4.10.2 настоящего Положения, и с учетом установленных предельных объемов за каждый критерий для доплат, премий по результатам работы за отчетный период и иных поощрительных выплат работникам Центра.

5. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. Работникам Центра может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание работника или его детей, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей);
- смерть работника Центра.

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Центра материальной помощи является заявление работника Центра с приложением подтверждающих документов.

В случае смерти работника Центра материальная помощь выплачивается членам его семьи по заявлению одного из членов семьи с приложением подтверждающих документов.

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

5.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.