

Согласовано  
Председатель выборного органа первичной  
профсоюзной организации МБОУ ДОД ДЮЦ  
«Подросток» г.о. Самара  
Ком А.Х.Комелягина  
«10» 08 2015г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ ДОД ДЮЦ «Подросток»  
Октябрьского района г.о.Самара  
Усманов Т.Е.Карташова  
«20» 08 2015г.

## Положение об оплате труда МБОУ ДОД ДЮЦ «Подросток» Октябрьского района г.о. Самара

### Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей детско-юношеского центра «Подросток» Октябрьского района городского округа Самара (далее – учреждение)

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановлением Администрации городского округа Самара от 23.10.2009 г. № 1142, 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»

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.3.1 Базовой части в размере от 54% до 64% от фонда оплаты труда работников, в которую включается оплата труда работников учреждения, по штатному расписанию исходя из должностных окладов и компенсационных выплат.

1.3.2. Стимулирующая часть в размере от 36% до 46% фонда оплаты труда работников учреждения, которая 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.

1.4. Заработная плата работника учреждения 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.

1.5. К выплатам компенсационного характера 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 профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- доплата за качество выполняемых работ;
- доплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премии за выполнение особо важных или срочных работ;
- премии по итогам года;
- иные поощрительные выплаты.

1.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются постановлением Администрации городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются постановлением Администрации городского округа Самара.

1.9. Должностные оклады (оклады) педагогических работников учреждения определяются по результатам тарификации, проводимой в соответствии с порядком проведения тарификации.

1.10. Месячная заработная 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.

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

1.12. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

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

1.14. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной

помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

## **2. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителя и главного бухгалтера**

2.1. Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором.

2.2. Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера устанавливаются штатным расписанием, утвержденным приказом директора учреждения.

2.3. Должностные оклады директора, заместителя директора и главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от отнесения учреждения к соответствующей группе по оплате труда руководителя. Кроме того, должностные оклады директора и заместителя директора устанавливаются в зависимости от присвоенной им квалификационной категории.

2.4. С учетом условий труда директору учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.5. Стимулирующие выплаты заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения директором учреждения.

2.6. Стимулирующие выплаты и их размер директору учреждения устанавливаются работодателем.

## **3. Выплаты компенсационного характера**

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

3.1.1. Доплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в размере 10% (уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания).

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.1.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.1.4. 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 проводилась 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 праздничный день оплачивается в одинарном размере.

3.1.5. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным 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.

3.2. 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.

3.3. Указанные в настоящем разделе доплаты и надбавки, установленные в процентах к должностному окладу рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

## **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Центра устанавливаются в случае:

- наличия стажа работы в должности не менее 3 месяцев;
- отсутствия случаев травматизма воспитанников во время занятий и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье была возложена на данного педагога (для педагогических работников);
- отсутствия случаев травматизма по причине несоблюдения правил техники безопасности на рабочем месте (для всех категорий работников);
- отсутствие дисциплинарных взысканий ;
- отсутствие обоснованных письменных заявлений и жалоб со стороны воспитанников, их родителей (или иных законных представителей) и других участников трудовой деятельности.

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

4.3. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам Центра устанавливаются на основе Критериев для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда педагогическим работникам (см. Приложение № 5), характеризующим качество и результативность работы педагогов на основании решения комиссии по оценке качества работы педагогов (далее – Комиссия).

4.4. Комиссия избирается общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора Центра.

4.5. Педагогические работники представляют лист с самооценкой своей работы за отчетный период на основании критериев для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда педагогическим работникам и приложением подтверждающих документов в форме портфолио руководителю структурного подразделения в срок не позднее 15 января и 5 сентября текущего года.

Руководитель структурного подразделения, заполнив соответствующую часть листа оценивания, передает материалы в Комиссию в течение трех рабочих дней.

4.6. Комиссия оценивает представленные материалы о результатах деятельности педагогических работников в срок до 25 января и 15 сентября соответственно, и результаты экспертной оценки представляют директору.

При рассмотрении вопросов по установлению стимулирующих выплат Комиссия имеет право приглашать на свое заседание педагогических работников и руководителей структурных подразделений. При совмещении или совместительстве педагогических должностей аналогичные показатели учитываются Комиссией по одному из должностей, имеющей большее количество баллов по данному показателю.

В случае возникновения равенства голосов решающим является голос председателя Комиссии.

4.7. Директор Центра рассматривает представленные Комиссией материалы и в течение пяти рабочих дней, но не позднее 30 января и 20 сентября соответственно, принимает решение о персональном назначении выплат стимулирующего характера по каждому педагогическому работнику, издает приказ об осуществлении выплат стимулирующего характера.

4.8. Объем стимулирующих выплат педагогическим работникам Центра устанавливается в пределах не более 40% от общего объема фонда стимулирования.

4.9. Размер выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам Центра определяется по формуле:  $S_{Чпр} = S_{б} * N_{б}$  где  $S_{Чпр}$  – размер стимулирующей части педагогического работника,  $S_{б}$  – размер стоимости одного балла,  $N_{б}$  – количество баллов, набранных работником по результатам экспертной оценки.

4.10. Размер стоимости одного балла педагогического работника рассчитывается по формуле:  $S_{бп} = O_{СЧпр} : O_{Nб}$ , где  $O_{СЧпр}$  – объем стимулирующих выплат педагогическим работникам,  $O_{Nб}$  – общее количество баллов педагогических работников по результатам работы комиссии.

4.11. Выплаты стимулирующего характера другим категориям работников Центра производятся по решению директора Центра в пределах до 40% от общего объема фонда стимулирования, а также из средств от внебюджетной деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников: заместителям директора, главному бухгалтеру и иным работникам подчиненным директору непосредственно.

4.12. Оценка труда данных категорий работников определяется на основании соответствующих критериев для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда (см. Приложение № 5).

4.13. Директор Центра рассматривает представленные материалы в течение пяти рабочих дней и издает приказ о назначении стимулирующих выплат на соответствующий срок.

4.14. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по результатам и качеству труда для данных категорий работников может определяться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном размере.

4.15. Размер выплат стимулирующего характера по результатам работы за период может быть снижен или не начислен в случаях:

- невыполнения показателей премирования;
- низкой результативности работы;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

4.16. Работникам, отработавшим неполный период, выплаты стимулирующего характера начисляются пропорционально отработанному времени.

4.17. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.18. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора Центра на основании представлений руководителей структурных подразделений:

- за активное участие в жизнедеятельности и развитии Центра;
- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.

4.19. Объем единовременных стимулирующих выплат работникам Центра устанавливается в пределах 20% от общего объема фонда стимулирования, а также они могут устанавливаться за счет фонда экономии оплаты труда.

## **4.2. Порядок выплаты единовременной премии**

4.2.1. Единовременные премии работникам Центра устанавливаются:

- за добросовестный труд, в связи с выполнением особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, соревнований);
- с праздничными датами: Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта;
- с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности,
- с юбилейными датами (50, 55, 60, 70 лет со дня рождения) - в размере 1500 рублей.
- с достижением пенсионного возраста (55 лет женщинам, 60 лет мужчинам со дня рождения) – в размере 1500 рублей.

## **5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности; - тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

5.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

5.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения.

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

5.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.