



Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей  
центр дополнительного образования для детей

**"Гуманитарный центр интеллектуального развития"**  
городского округа Тольятти

ПРИНЯТО  
Конференцией  
МБОУДОД «ГЦИР»  
Протокол №1 от 20.01.2014.

УТВЕРЖДЕНО:  
Приказом №7 от 20.01.2014г.

Директор МБОУДОД «ГЦИР»  
А.В. Хаирова  
2014г.



СОГЛАСОВАНО  
Мнение выборного  
Профсоюзного органа  
МБОУДОД «ГЦИР» учтено.

Председатель профкома  
Л.А. Орлова Л.А. Орлова  
«17» декабря 2013г.

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУДОД «ГЦИР»

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников учреждения. Система оплаты труда включает размеры тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, систему доплат стимулирующего характера.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8.07.2008г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации», письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.10.2006г. №06-1479 «Методические рекомендации», постановлением мэра № 137-п/1 от 26.01.2009 года «О переходе в 2009 году на новую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений различных типов, реализующих дополнительные образовательные программы и программы профессиональной подготовки, и муниципальных образовательных учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Тольятти», Примерным перечнем критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников учреждений дополнительного образования детей (приложение №2 и приказ Министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009г №8-08).
- 1.3. 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.
- 1.4. Минимальные должностные оклады (оклады) работников учреждений дополнительного образования, межшкольных комбинатов и центров устанавливаются мэром городского округа Тольятти в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих и квалификационными уровнями (Приложение №1).
- 1.5. Размеры и сроки увеличения минимальных должностных окладов работников учреждений дополнительного образования, межшкольных комбинатов и центров устанавливаются мэром городского округа Тольятти.
- 1.6. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров.
- 1.7. Оплата труда директора учреждения производится на основании трудового договора с учредителем учреждения. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи директора Учреждения устанавливаются учредителем.
- 1.8. Установление должностных окладов работников Учреждения (не ниже установленных минимальных должностных окладов), в том числе надбавок и доплат к окладам работников, порядка и размеров их премирования, относится к компетенции директора Центра, который должен обеспечить минимальный размер оплаты труда не ниже установленного на федеральном уровне.

## 2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативами финансирования учреждений дополнительного образования, межшкольных комбинатов и центров за счет средств бюджета городского округа Тольятти по формуле:

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТн} + \text{ФОТр}$$

где ФОТо – общий фонд оплаты труда работников учреждения;

ФОТн – фонд оплаты труда в соответствии с нормативами финансирования за счет средств бюджета городского округа Тольятти, утвержденными на соответствующий финансовый год;

ФОТр – фонд за результативность деятельности учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, обслуживающего персонала и заработную плату специалистов.

2.3. Фонд оплаты труда в соответствии с нормативом финансирования за счет средств бюджета городского округа Тольятти работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле:

$$\text{БЧф} = \text{ФОТн} \times \text{Дб},$$

где БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТн - фонд оплаты труда в соответствии с нормативами финансирования за счет средств бюджета городского округа Тольятти, утвержденными на соответствующий финансовый год;

Дб - доля базовой части в фонде оплаты труда работников учреждения в размере не более 90%.

2.5. В базовую часть фонда оплаты труда работников учреждения включается оплата труда исходя из должностных окладов и компенсационных выплат, устанавливаемых трудовым законодательством.

2.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле:

$$\text{СЧф} = \text{ФОТн} \times \text{Дс},$$

где СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТн - фонд оплаты труда в соответствии с нормативами финансирования за счет средств бюджета городского округа Тольятти, утвержденными на соответствующий финансовый год;

Дс - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждения, в размере не менее 10%.

2.7. Доля базовой части и доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работникам учреждения устанавливается ежегодно в соответствии с нормативами финансирования.

## 3. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКА

3.1. Заработная плата работника, за исключением педагога дополнительного образования учреждения определяется по формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{ДОр} + \text{КВр} + \text{СВр}$$

где ЗПр - заработная плата работника учреждения, за исключением педагога дополнительного образования;

ДОр - должностной оклад (оклад) работника учреждения - заработная плата работника данного учреждения в соответствии с его профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

КВр – доплаты и надбавки компенсационного характера, устанавливаемые трудовым законодательством и настоящим положением;

СВр - стимулирующие выплаты работнику;

3.2. Расчет заработной платы педагога дополнительного образования, производится исходя из недельной педагогической нагрузки по формуле:

$$\text{ЗПптдо} = (\text{ДОптдо} + \text{КВптдо}) : 18 \times N + \text{СВптдо}$$

где ЗПптдо – заработная плата педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя, учителя, преподавателя;

ДОптдо - оклад педагога дополнительного образования без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

КВптдо - доплаты и надбавки компенсационного характера, устанавливаемые трудовым законодательством и настоящим положением;

18 - норма часов педагогической нагрузки в неделю в соответствии с должностным окладом в учреждении;

N - фактическая недельная нагрузка педагога дополнительного образования;

СВптдо – стимулирующие выплаты педагога дополнительного образования.

#### 4. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ И ПОРЯДОК ЕЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ.

4.1. Минимальный должностной оклад работникам учреждения выплачивается за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогов-психологов, методистов, педагогов-организаторов составляет 36 часов в неделю.

4.2. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 4.1. составляет 40 часов в неделю. Для сторожей (вахтеров) установлен суммированный учет рабочего времени. Учет нормативного числа рабочих часов по данным категориям работников производится по учетному периоду за месяц.

4.3. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования устанавливается из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной должности, на новый учебный год устанавливается директором учреждения по соглашению с профкомом. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а так же при установлении ее на новый учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся, либо не сформированности учебных групп.

Объем нагрузки больше или меньше нормы часов педагогической деятельности устанавливается только с письменного согласия работника. Педагогам дополнительного образования, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их установленной нормы часов другой педагогической работой. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется руководителем Департамента образования мэрии г.о.Тольятти, а других работников, ведущих ее помимо основной должности – директором учреждения.

Верхнего предела учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен педагогам дополнительного образования не устанавливается.

#### 5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ КАТЕГОРИЙ

5.1. Основанием для определения квалификационной категории педагогических работников является аттестационный лист, на основании которого приказом директора учреждения устанавливается соответствующая квалификационная категория и должностной оклад.

5.2. Размер должностного оклада заместителя директора, главного бухгалтера устанавливается на основании приказа директора учреждения в соответствии с их квалификационной категорией и группой по оплате труда учреждения.

## 6. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются на основании приказа директора Центра в соответствии с настоящим Положением и трудовым законодательством Российской Федерации, в пределах объема средств, предусмотренных на компенсационные выплаты.

6.2. Доплата за работу с вредными или опасными условиями труда производится уборщикам служебных помещений за работу с хлоркой в размере 10% от должностного оклада.

6.3. Доплата за работу в ночное время производится сторожам (вахтерам) в размере 35% от должностного оклада.

6.4. Работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или не рабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день или не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.5. Доплата за сверхурочную работу оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу определяется трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.6. Доплата за выполнение работ различной квалификации труда работника оплачивается по работе более высокой квалификации.

6.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутренне совместительство).

## 7. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

7.1. Стимулирующие выплаты работнику устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и трудовым законодательством Российской Федерации, в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

7.2. Доля фонда стимулирования работников определяется ежегодно с учетом утвержденного финансирования и может составлять не менее 10% от общего фонда оплаты труда работников. В случае экономии фонда оплаты труда средства направляются на выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю образовательного учреждения в соответствии с решением Учредителя.

7.3. В пределах стимулирующей части фонда оплаты труда в учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- доплаты и надбавки стимулирующего характера, за качество и результативность образования, создание условий для сохранения здоровья обучающихся, применение инновационных технологий;
- премиальные выплаты за успешное, качественное выполнение планов работ и заданий и интенсивность деятельности;

- материальная помощь сотрудникам.

7.4. Основанием для стимулирующих выплат служат результаты деятельности работника за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год), а также за конкретную качественно выполненную работу.

7.5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. При периодическом характере выплат они могут быть установлены на период от одного месяца до одного года. Предельными размерами стимулирующие выплаты не ограничиваются.

7.6. Предельными размерами стимулирующие выплаты не ограничиваются.

7.7. Стимулирующие выплаты начисляются по результатам основной деятельности работника.

7.8. Выплаты стимулирующего характера могут быть снижены или сняты с работника за нарушение правил внутреннего трудового распорядка. Снижение размера выплат или их отмена производится приказом директора учреждения.

## 8. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ, ПРИМЕНЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ

8.1. Распределение доплат и надбавок стимулирующего характера за качество образования, создание условий для сохранения здоровья обучающихся, применение инновационных технологий производится на основе предложений комиссии утвержденной приказом директора учреждения.

8.2. В состав комиссии по распределению доплат и надбавок стимулирующего характера за качество образования, создание условий для сохранения здоровья обучающихся, применение инновационных технологий (далее – комиссия) входит 1 представитель от администрации, 1 представитель от профсоюзного комитета, 1 представитель от педагогических работников.

8.3. Состав комиссии и сроки её действия согласовываются с органом самоуправления - Конференцией учреждения.

8.4. Доплаты и надбавки стимулирующего характера за качество образования, создание условий для сохранения здоровья обучающихся, применение инновационных технологий устанавливаются в случае:

- отсутствия травматизма обучающихся 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 других категорий работников);
- отсутствия дисциплинарных взысканий;
- отсутствие обоснованных письменных заявлений и жалоб со стороны обучающихся, их родителей (или иных законных представителей) и других участников трудовой деятельности.

8.5. Работники учреждения как правило 2 раза в год (в декабре и августе) предоставляют в комиссию самоанализ деятельности в соответствии с утвержденными критериями (приложение №1). Отсутствие самоанализа может служить комиссии отказом для рассмотрения вопроса выплат стимулирующего характера. Материалы самоанализа работников хранятся в течение периода, на который они были определены в учреждении приказом директора учреждения.

8.6. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов самоанализа работников в соответствии с утвержденными критериями и измерителями, а также учитывает результаты, полученные в рамках внутришкольного (внутриучрежденческого) контроля проводимого администрацией учреждения и на

основании этого выставляет свои оценочные баллы. Комиссия может затребовать у работников подтверждающие материалы к самоанализу в соответствии с утвержденными измерителями.

8.7. Решение комиссии принимается простым большинством голосов, оформляется в виде протокола и предоставляется директору учреждения. При несогласии работников с результатами оценки комиссии комиссия обязана разъяснить работникам итоги оценки их деятельности за определенный период на совещании при директоре.

8.8. На основании протокола и предложений комиссии издается приказ директора учреждения по доплатам и надбавкам стимулирующего характера за качество образования, создание условий для сохранения здоровья обучающихся, применение инновационных технологий.

8.9. При определении размера доплат и надбавок стимулирующего характера за качество образования, создание условий для сохранения здоровья обучающихся, применение инновационных технологий каждому критерию устанавливается определенное количество баллов, денежный вес одного балла одинаков для всех работников учреждения.

8.10. Размер стоимости выплаты конкретному работнику определяется умножением стоимости одного балла на количество баллов, полученных данным работником за соответствующий период.

8.11. Объем доплат и надбавок стимулирующего характера за качество образования, создание условий для сохранения здоровья обучающихся, применение инновационных технологий распределяется следующим образом: педагогические работники – не менее 40%, АУП – не более 25%, УВП – не более 20%, МОП – не более 7%.

## 9. ПРЕМИРОВАНИЕ ЗА УСПЕШНОЕ, КАЧЕСТВЕННОЕ ВЫПОЛНЕНИЕ ПЛАНОВ И ЗАДАНИЙ, ИНТЕНСИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Выплаты стимулирующего характера (премирование за успешное, качественное выполнение планов работ, заданий и интенсивности деятельности) устанавливаются директором учреждения в соответствии с утвержденными критериями (Приложение №2).

9.2. Директор учреждения разрабатывает, согласовывает с Конференцией учреждения критерии и показатели премирования за успешное, качественное выполнение планов и заданий, интенсивность деятельности.

9.3. Основанием для премирования служит: подведение итогов работы за месяц, квартал, полугодие, финансовый год, премия также может быть выплачена при наличии финансовых средств к праздникам Новый год, 23 февраля и 8 марта, День Учителя и за конкретно выполненную работу (разовая выплата).

9.4. Премия выплачивается работникам на основании приказа директора учреждения. Премия директору учреждения выплачивается на основании приказа Департамента образования мэрии г.о.Тольятти.

9.5. Размер премии определяется в индивидуальном порядке в соответствии с выполненными планами, объемами работы, результатами деятельности, утвержденными критериями.

9.6. Административно-управленческий персонал (заместители директора по учебно-воспитательной работе, административно-хозяйственной работе, заведующий отделом, главный бухгалтер) представляет директору учреждения предложения по премированию своих непосредственных подчиненных. Деятельность АУП за конкретный период (месяц, квартал, полугодие, год) оценивает директор учреждения в соответствии с утвержденными критериями.

9.7. Предельными размерами премии не ограничиваются, могут исчисляться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютных величинах (фиксированно в рублях).

9.8. Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переходом на другую работу или должность, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в Российскую армию, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, а также находящимся на больничном листе премии выплачиваются за фактически отработанное время в данном периоде.

9.9. В случае нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка (в т.ч. опоздание на работу, низкая исполнительская дисциплина, обоснованные жалобы родителей на действие сотрудников учреждения) премии могут быть полностью сняты или уменьшены приказом директора учреждения.