


**ПРИНЯТО:**

на общем собрании трудового коллектива муниципального автономного учреждения дополнительного образования «ЦДОДД «Луч» г.Перми  
Протокол от 19.01.2022г. № 1

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзной организации

  
Головенко К.В.  
(личная подпись)

**УТВЕРЖДЕНО:**

приказом директора МАУ ДО «ЦДОДД «Луч» г.Перми  
от 25.01.2022г. № 20

С.А. Соломинина



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

«Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Центр дополнительного образования для детей «Луч» г. Перми

Настоящее положение об оплате труда муниципального автономного учреждения «Центр дополнительного образования для детей «Луч» г.Перми (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации города Перми от 20 октября 2009 г. № 705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми», Уставом Учреждения, коллективным договором Учреждения №300 от 07.04.2016г. , регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников Учреждения.

**I. Общие положения оплаты труда работников учреждения**

1.1. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим условия и порядок установление работникам Учреждения выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также иных выплат (далее – Выплаты).

1.2. Положение разработано в целях обеспечения соответствия оплаты труда объему выполняемой работы и материального стимулирования работников к качественному результату, поощрения профессионализма и компетентности работников Учреждения, повышения их заинтересованности в результатах своей деятельности, ответственности за своевременное исполнение должностных обязанностей, проявления инициативы при решении поставленных задач, а также сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в Учреждении.

1.3. Положение распространяется на всех работников Учреждения, включая работников, работающих по совместительству. Оплата труда работников, занятых

по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда по соответствующей категории работников.

1.5. Экономия базовой части фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера по соответствующей категории работников.

1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

на определенный период (на месяц, на квартал, на полугодие, на девять месяцев, на учебный год, на календарный год);

на период выполнения определённой работы, не предусмотренной трудовым договором.

1.7. Размеры выплат определяются в процентах от должностного оклада (базовой основной части).

1.8. Выплаты устанавливаются приказами руководителя Учреждения.

1.9. В случае возникновения трудового спора по установлению стимулирующих, компенсационных и иных выплат работник Учреждения имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры, в надзорные органы, в суд в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.10. Доведение настоящего Положения до сведения работников Учреждения осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, а именно на общем собрании трудового коллектива.

1.11. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременную выплату заработной платы работникам Учреждения в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

1.12. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с действующим законодательством.

1.13. Оплата труда руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами Учредителя.

1.14. Оплата труда работников Учреждения осуществляется за счет средств: бюджета г. Перми; бюджета Пермского края; средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.15. Начисление и выплата заработной платы работникам Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, установленного на текущий год с Планом финансово-хозяйственной деятельности.

1.16. Заработная плата делится на две составляющие – основную (гарантированную) и стимулирующую часть. Основную часть составляют должностной оклад (базовая основная часть) и компенсационные выплаты. Стимулирующую часть составляют выплаты, направленная на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.17. Распределение фонда оплаты труда (далее – ФОТ) осуществляется с использованием специализированного программного обеспечения, применяемого для расчета заработной платы в Учреждении (экономика УДО), в следующем порядке:

1.17.1 Доля ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (педагог дополнительного образования, педагог-организатор) устанавливается в объеме не менее 60% от ФОТ по учреждению.

1.17.2 Доля ФОТ административного персонала, руководителя, учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, непосредственно не осуществляющих учебный процесс (методист), рабочих устанавливается в объеме не более 40% от ФОТ по учреждению.

1.17.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения составляет 40%.

1.18. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании:

- базовой части, рассчитанной на основании (*дето-часа*) и должностных окладов в соответствии с Постановлением администрации города Перми от 20 октября 2009 г. № 705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми».

1.19. Оплата труда работнику производится два раза в месяц, в соответствии с коллективным договором.

1.20. Расчетные листки (Приложение № 1) формируются в автоматизированной программе «1С: Зарплата и кадры» муниципальным казенным учреждением «Центр бухгалтерского учета и отчетности в сфере образования» города Перми ежемесячно и направляются по заявлению сотрудника на адрес указанной личной электронной почты. Также возможна выдача расчетного листка по требованию сотрудника лично в руки, или на бумажном носителе через уполномоченное лицо по доверенности лично в руки сотруднику. При этом ставится отметка о выдаче расчетного листка и подпись сотрудника (уполномоченного лица) в форме «Ведомость выдачи расчетных листков» (Приложение № 2).

## **II. Стимулирующие выплаты**

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется с участием коллегиального органа управления в Учреждении, при участии иного представительного органа, предусмотренного Уставом Учреждения.

2.2. Наличие оснований, установление вида, размера и периода стимулирующей выплаты, определяются коллегиальным органом и оформляется протоколом и утверждается руководителем Учреждения.

2.3. Стимулирующие выплаты установлены работнику на основе критериев и показателей качества и результативности работы, и выплаты, направленные на сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы.

2.4. Настоящим положением предусматриваются следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты по результатам труда;  
единовременные стимулирующие выплаты.

2.5. Определение размеров стимулирующих выплат по результатам труда основано на применении: балльной системы оценки по педагогам дополнительного образования (Приложение 3),  
процентной системы оценки (Приложение 4).

2.6. На выплаты по результатам труда направляется 80% стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.7. Выплата устанавливается на основе оценки результативности труда педагогических работника в зависимости от количества и стоимости баллов, набранных каждым работником.

2.8. Оценка результативности труда педагогических работника осуществляется по итогам мониторинга деятельности работников Учреждения, проводимого на основании перечня критериев и показателей качества работы (Приложение 3).

2.9. Порядок расчета стоимости одного балла: 80% стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников делится на среднее количество баллов по педагогам, делится на количество педагогов. Размер стоимости одного балла устанавливается с периодичностью на 01 октября и 01 января с ознакомлением на педагогическом совете.

2.10. Размеры стимулирующей выплаты по каждому педагогическому работнику определяется посредством умножения количества набранных им баллов на стоимость одного балла.

2.11. При увольнении работника Учреждения, отработавшего полный месяц ежемесячная стимулирующая выплата по результатам труда работника выплачивается в полном объеме. Работнику, отработавшему не полный месяц – пропорционально отработанному времени.

2.12. Экономия по стимулирующей части, приходящейся на ежемесячную стимулирующую выплату по результатам труда, может быть направлена на единовременные стимулирующие выплаты.

2.13. На единовременные стимулирующие выплаты направляется 20% стимулирующей части фонда оплаты труда

2.14. Единовременные стимулирующие выплаты:  
поощрение за выполненную работу, за пределами должностных обязанностей;

за выполнение особо важных и сложных заданий, при решении внеочередных, сложных и важных задач, поручений руководителя, иных профессиональных достижений;

за проведение и организацию наиболее значимых мероприятий, в том числе мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения получение работником государственных наград.

2.15. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются на основании служебной записки руководителя или курирующего заместителя директора и рассматриваются Коллегиальным органом Учреждения указанным в Уставе.

### **III. Компенсационные выплаты**

3.1. Работникам Учреждения при наличии оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законодательством РФ, законодательством Пермского края, правовыми актами города Перми, локальными нормативными актами Учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере и составляет не менее 4 процентов должностного оклада.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) составляют 15% и начисляются на всю заработную плату работника Учреждения.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.4.1. устанавливается доплата при выполнении работ различной квалификации (совмещение должностей), выполняемых с согласия работника путем внесения соответствующих дополнений в трудовой договор (условия выполнения работ, объем, размер доплаты) и может быть установлена по одному или нескольким основаниям;

3.4.2. устанавливается доплата (без освобождения от работы, определенной трудовым договором) за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, с согласия работника путем внесения соответствующих дополнений в трудовой договор (условия выполнения работ, объем, размер доплаты) и может быть установлена по одному или нескольким основаниям;

3.4.3. устанавливается доплата за сверхурочную работу;

3.4.4. устанавливается доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.4.5. выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не входящие в основные обязанности Работника, но непосредственно связанные с деятельностью учреждения. К работам в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками;

руководство методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей) и другими видами работ;

работа с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;

организация проектной деятельности.

#### **IV. Иные выплаты**

4.1. При наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может выплачиваться единовременная материальная помощь, не зависящая напрямую от количества и качества труда, связанная с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения в следующих случаях:

стихийного бедствия, чрезвычайного происшествия (пожар, наводнение, кража, теракт);

смерти или длительной болезни близкого родственника (родителей, детей, супруга);

свадьбы; рождения, усыновления (удочерения) ребенка;

особой нуждаемости, (на специальное лечение и восстановление здоровья, в связи с несчастным случаем, длительной болезнью, тяжелым материальным положением).

4.2. Выплаты к праздничным и юбилейным датам:

премии к праздничным и профессиональным праздникам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, и др.);

празднование юбилейных дат (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие) не более 1 МРОТ.

4.3. Единовременная материальная помощь выплачивается по приказу директора на основании письменного мотивированного заявления работника с приложением подтверждающих документов.

4.4. Размер единовременной материальной помощи каждому работнику не может превышать 20000 рублей в течение одного календарного года.

#### **V. Депремирование**

5.1. При наличии дисциплинарного взыскания Руководитель Учреждения при участии коллегиального органа- Педагогического совета может принять решение о лишении (выговор) или уменьшении (замечание) стимулирующих вы-

плат на основании приказа о дисциплинарном взыскании за упущения в работе и нарушение трудовой дисциплины:

выговора на период 3 месяца;

замечания на период 3 месяца в размере 50%;

5.2. Все случаи снижения или частичного снятия доплат и надбавок производятся на основании служебной записки при участии Коллегиального органа, указанного в Уставе учреждения\* и утверждается руководителем Учреждения.

## **VI. Заключительные положения**

6.1. Настоящее положение принимается в порядке, предусмотренном для принятия локальных актов в уставе Учреждения.

6.2. Изменения в Положения вносятся в том же порядке, как и само Положение.

6.3. Настоящее Положение действует до внесения в него изменений или принятия нового Положения, регулирующего вопросы установления стимулирующих выплат, в части не противоречащей законодательству РФ.

Приложение 1  
к Положению о системе оплаты труда  
работников Учреждения

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА \_\_\_\_\_

Фамилия имя отчество

К выплате:

Организация:

Должность:

Подразделение:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:								
Удержано:								
Выплачено:								

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на конец

0,00

Общий облагаемый доход:



Приложение 2  
к Положению о системе оплаты  
труда работников Учреждения

(наименование учреждения)

Ведомость выдачи расчетных листков за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

ФИО	Дата выдачи расчетного листка	Подпись	Примечание

Период:		Дата заполнения:	
Итоговые баллы	100		
	само оценка		
поправка комиссии			
Выполнение МЗ	1	14-летние	3
	2		
	3		
Результативность образовательной деятельности	4	Существование системы педагогической работы по демонстрации практических и творческих достижений обучающихся. Итоговое мероприятие, итоговая работа - предъявление всеми обучающимися результатов своей деятельности	4
	5	Участие обучающихся в конкурсах, соревнованиях, выставках за пределами объединения	3
	6	Наличие наград любого уровня	2
	7	Сохранность контингента (1 год обучение (50%) - устойчивость интереса детей к преподаваемому предмету (старше 1 Г.О.(75%), предлагаемой деятельностью и коллективу (мотивация)	3
Результативность воспитательной деятельности	8	наличие плана воспитательной работы объединения и его исполнение	4
	9	Родительские собрания	1
	10	участие родителей в мероприятиях Луча. Участие родителей в управлении учреждением	2
	11	Наличие и поддержание традиций объединения, участие детей в общей деятельности, развитие сотрудничества в коллективе	2
	12	внеурочная деятельность, направленная на развитие способностей обучающихся	2
	13	регулярное решение с родителями текущих вопросов	1
	14	Наличие мониторинговых исследований результатов освоения обучающимися образовательной программы с наличием аналитической	3
	15	Мониторинг метапредметных компетенций обучающихся	1
	16	План по коррекции образовательного процесса, на основании выводов, сделанных по результатам мониторинга	3
	Методическая деятельность педагогического о	17	Использование педагогических технологий, экспериментальная педагогическая деятельность. Работа над методической темой.
18		Использование программных продуктов, разработка занятий с использованием ИКТ (презентации, видеоролики, обучающие, детские	2
19		Работа, создание и использование дидактических пособий (музыкальных композиций, режиссура, турнаженики и пр.)	3
20		Участие в проектной деятельности. Разработка и реализация собственных проектов. Участие в проектах в качестве исполнителя, участника.	2
21		Участие в работе МО, проблемных групп и временных творческих коллективах педагогов	2
22		Выступление на педагогическом совете, на МО, семинарах. Мастер-классы.	2



Приложение 4 к Положению о системе оплаты  
труда работников Учреждения

<i>Категория работников</i>	<i>Стимулирующая часть от базовой части (БЧ), %</i>
Педагог дополнительного образования	50% от БЧ ПДО – за работу по сохранности туристического снаряжения и ремонт снаряжения
Педагог дополнительного образования	60% от БЧ ПДО – за совмещение должности концертмейстер
Педагог дополнительного образования	10% за ведение протоколов собраний
<i>Категория работников</i>	<i>Стимулирующая часть от базовой части(БЧ), %</i>
методист	40%
<i>Категория работников</i>	<i>Стимулирующая часть от базовой части(БЧ), %</i>
Педагог-организатор	40%
<i>Категория работников</i>	<i>Стимулирующая часть от оклада, %</i>
Иной персонал	40%
<i>Категория работников</i>	<i>Стимулирующая часть от оклада, %.)</i>
Зам.директора	60%
Зам.директора	90%